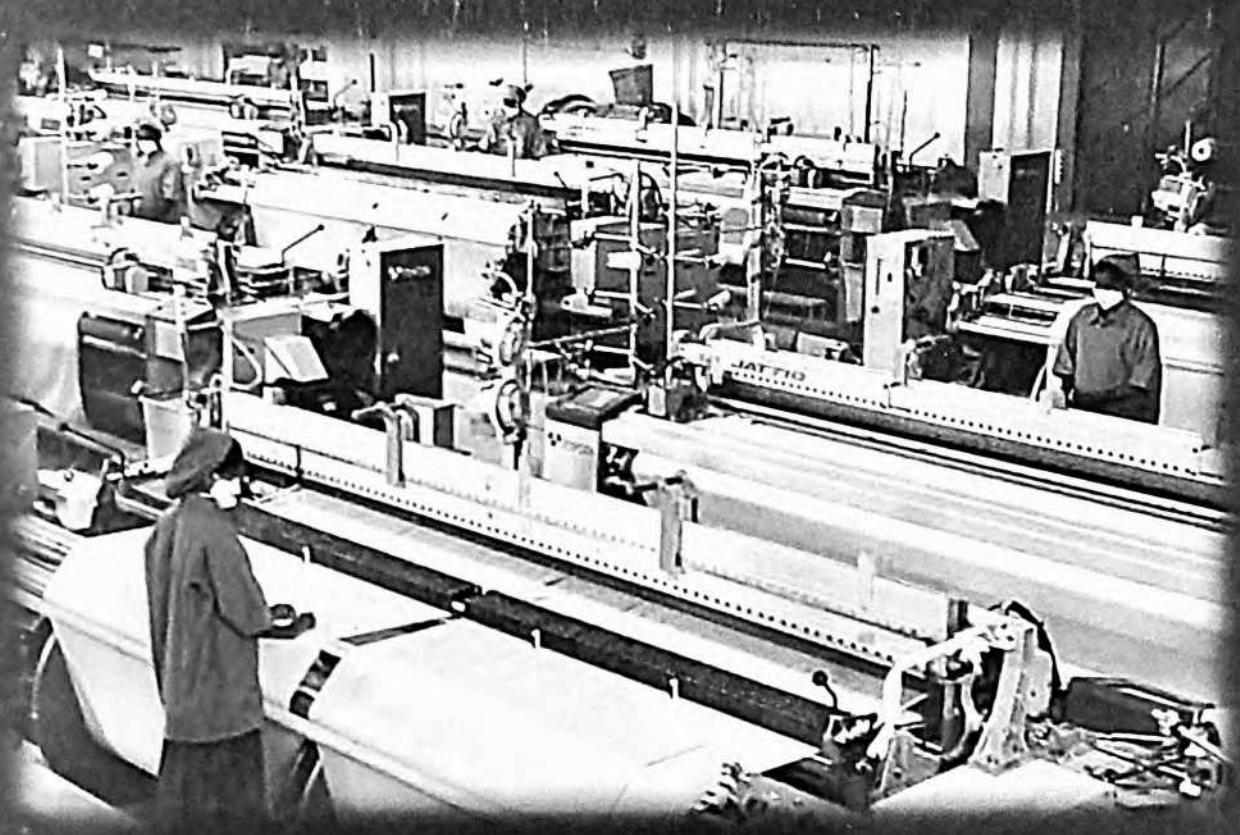
R.L.S

தொழிலாளர் சட்டம்-I

(Labour Law-I)



C. ரஃபேல் ரோமன், M.A.LL.M., PGDPM.,

வழக்குரைஞர் மற்றும் உறுதிமொழி ஆணையர்

சேலம்.

மு(எ)ன்னுரை

அன்பானவர்களுக்கு,

சட்டநூல்கள் எழுதும் எனது முயற்சிகளுக்கு தொடர்ந்து நல்ஆதரவு அளித்துவரும் மாணவ மாணவியர் மற்றும் சட்டப்புத்தக விற்பனையாளர்களுக்கு எனது நெஞ்சார்ந்த நன்றிகளை தெரிவித்துக் கொள்கிறேன். தற்போது வெளியிடும் 'தொழிலாளர் சட்டம் -I' என்னும் எனது ஏழாவது புத்தகத்திற்கும் நீங்கள் ஆதரவு அளிப்பீர்கள் என்ற நம்பிக்கை எனக்கு உண்டு. சென்னை அம்பேத்கர் சட்டப்பல்கலைக்கழகம் தொழிலாளர் சட்டம் -I-ற்கு குறிப்பிட்டுள்ள முழு பாடத்திட்டத்தை உள்ளடக்கி இந்நூல் எழுதப்பட்டுள்ளது. எனக்கு கிடைத்த பல்கலைக்கழக வினாத்தாள்களுக்கு விடையளிக்குமுகமாகவும், பல்கலைக்கழக தேர்வுகளில் இதுவரை கேட்கப்படாத ஆனால் இனி வருங்காலங்களில் கேட்கப்படலாம் என்று கருதக்கூடிய வினாக்களுக்கும் விடை எழுதப்பட்டுள்ளது.

மாணவ மாணவியர், பல்கலைக்கழக தேர்வின்போது சில தமிழ்ச் சொற்களுக்கான பொருளைப் புரிந்து கொள்ள முடியாத நேர்வுகளில், அவ்வினாவிற்கான ஆங்கில மொழிப்பெயர்பை நோக்குவது சந்தேகத்தை தீர்க்க உதவும். மேலும் தேர்வின்போது, நான் வழக்கமாகக் குறிப்பிடும் கால மேலாண்மையை பின்பற்றுவது சிறப்பாக தேர்வெழுதுவதற்கும் அதிக மதிப்பெண்கள் பெறுவதற்கும் வழிவகுக்கும். இந்நூலில் பல இடங்களில் தேவைக்கும் அதிகமாக வழக்குகளை குறிப்பிட்டுள்ளேன். இதற்கு இரு காரணங்கள் உள்ளது. முதலாவதாக, ஓர் குறிப்பிட்ட சட்டப்பிரிவிற்கு நீதிமன்றங்கள் எவ்வாறு பொருள்விளக்கம் மற்றும் பொருள் அமைவு (interpretation and construction) செய்துள்ளன என்பதை மாணவ

மாணவியர் புரிந்து கொள்வதற்காகவும் இரண்டாவதாக, Part-C வினாக்களுக்கு விடையளிப்பதற்கு துணை புரியும் என்பதுமாகும்.

இத்தருணத்தில், சட்டநூல் எழுதும் எனது முயற்சிகளுக்கு, ஆக்கமும் ஊக்கமும் அளித்துவரும் என் இனிய நண்பர், வழக்குரைஞர் மற்றும் உறுதிமொழி ஆணையர், திரு.கோபால், B.Com., B.L., D.LL அவர்களுக்கும், இப்புத்தகத்தை நன்முறையில் கணினி தட்டச்சு செய்த S.செந்தில்குமார், ஹர்சினிபிரியா DTP சென்டர், சேலம் அவர்களுக்கும் என் நன்றியை தெரிவித்துக் கொள்கிறேன். இறுதியாக, இப்புத்தகம் தொடர்பான மாணவ மாணவியரின் கருத்துகள் வரவேற்கப்படுகிறது.

சேலம்
21.04.2022

வாழ்த்துக்களுடன்
C. ரஃபேல் ரோமன்.
5-7, நியூ கந்தப்பா காலனி, அன்னதானப்பட்டி (P.O),
சேலம் - 636 002.
கைப்பேசி : 97880 22188

சென்னை டாக்டர் அம்பேத்கர் சட்டப்பல்கலைக்கழகத்தின் 'தொழிலாளர் சட்டம்-I' பாடத்திட்டம் (Syllabus)

அலகு - I: தொழிற்சார் உறவுகள் மற்றும் ஊதியங்கள்

தொழிலாளர் சட்டங்களின் தோற்றம் மற்றும் வளர்ச்சி - தொழிலாளர் சட்டத்தின் நோக்கம் மற்றும் தன்மை - எசமான் மற்றும் ஊழியர் உறவின் தோற்ற வளர்ச்சி - கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கோட்பாடு மற்றும் அரசு, தொழிலாளர் சட்டத்தை முறைப்படுத்தல் - அதன் சிறப்புக் கூறுகள் - தொழிலாளர் தரங்களை அமைப்பதில் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் பங்கு.

அலகு-II: தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டம், 1947

பொருந்துகை மற்றும் அளாவுகை - வரையறைகள் - உரிய அரசு, பணியாளர், தொழில்/தொழிற்சாலை, தொழிற்சச்சரவுகள், தீர்வளிப்பு, தீர்வு, பொதுப்பயன்பாடு சேவைகள் - வேலை நிறுத்தம் - கதவடைப்பு - ஆட்குறைப்பு - தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் - தொழிலை நிரந்தரமாக மூடுதல்.

அலகு-III: சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதற்கான அமைப்புகள்

தொழிற்சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதற்கான அமைப்புகள் - பணிக்குழுக்கள் - சமரச அலுவலர்கள்; சமரச வாரியம் - தகவலறி நீதிமன்றம்; தொழிலாளர் நீதிமன்றம்; தொழிற் தீர்ப்பாயம்; தேசிய தொழிற் தீர்ப்பாயம் - உரிய அரசின் குறித்தனுப்புகை அதிகாரம் - தன்னிச்சையான இசைவுத்தீர்வு.

அலகு-IV: தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம், 1926

தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் வரலாறு - வரையறைகள் - தொழிற்சங்கத்தின் பதிவு - தொழிற் சங்கங்களின் உரிமைகள் மற்றும் பொறுப்புடைமைகள் - பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின்

சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்குரிமைகள் - தொழிற்சங்க நிதிகள் - கூட்டுபேரம் - தொழிற்சங்கங்கள் ஒன்றிணைதல் - தொழிற்சங்கங்களின் கலைப்பு.

அலகு-V: தொழிலகப்பணி நிலையாணைகள் சட்டம், 1946

அளாவுகை மற்றும் வரையறைகள் - நிலையாணைகளை சான்றளிப்பதற்கான நடைமுறை - சான்றிடப்பட்ட நிலையாணைகள் நடைமுறையில் இருக்கும் காலம், சான்றிடப்பட்ட நிலையாணைகளில் மாற்றம் செய்தல்

அலகு-VI: குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம், 1948

ஊதியங்களின் கோட்பாடுகள் - ஊதியக் கொள்கை - ஊதியங்களின் கருத்தமைவு - வாழ்க்கை ஊதியம்; நியாய ஊதியம் மற்றும் குறைந்தபட்ச ஊதியம் - குறைந்தபட்ச ஊதியங்களின் அளவை நிர்ணயித்தல்; வழிமுறைகள்; நடைமுறை; ஆலோசனை வாரியங்கள் - ஆய்வாளர்கள், அதிகாரங்கள், கோருரிமைகள்.

அலகு-VII: ஊதியம் வழங்கல் சட்டம், 1936

வரையறைகள்; பிடித்தங்கள் - சட்டத்தின்கீழான அதிகாரிகள் - ஆய்வாளர்கள் மற்றும் அவர்களின் அதிகாரங்கள்.

தொழிலாளர் சட்டம் - I

அலகு	பொருளடக்கம்	பக்கம்
I.	தொழிற்சார் உறவுகள் மற்றும் ஊதியங்கள் (Industrial Relations and Wages)	1 - 17
II.	தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டம், 1947 (Industrial Disputes Act, 1947)	18 - 125
III.	சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதற்கான அமைப்புகள் (Machinery for Settlement of Disputes).....	126 - 191
IV.	தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம், 1926 (Trade Union Act, 1926).	192 - 256
V.	தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள்) சட்டம், 1946 [Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946]	257 - 273
VI.	குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம், 1948 (Minimum Wages Act, 1948)	274 - 309
VII.	ஊதியம் வழங்கல் சட்டம், 1936 (Payment of Wages Act, 1936).....	310 - 339
	பிரச்சனைகளுக்கான தீர்வுகள்	340 - 382
	பல்கலைக்கழக மாதிரி வினாத்தாள்கள்.....	383 - 411

உள்ளே ...

PART - A வினாக்கள்

I. தொழில் உறவுகள் மற்றும் ஊதியங்கள்

வ.எண்		பக்கம்
1.	எஜமான் மற்றும் ஊழியர் குறித்த சட்ட தோற்றத்தின் வரலாற்று படி நிலைகளை ஆராய்க	1

II. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டம்

2.	தொழிற் சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதற்கான உரிய அரசு எவ்வாறு தீர்மானிக்கப்படுகிறது? ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலங்களில் பல கிளைகளைக் கொண்ட ஓர் நிறுவனம் தொடர்பாக உரிய அரசு எது?	18
3.	தொழில் தகராறு சட்டம், 1947-ன்கீழ் 'தொழில்' என்ற சொல்லின் வரையறையை உச்சநீதிமன்றத்தால் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளின் உதவியோடு விளக்குக. May-2013, May-2014, May-2015	25
4.	1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'பணியாளர்' என்பதை வரையறை செய்க. எஜமானருக்கும் ஊழியருக்கும் உள்ள உறவை தீர்மானிப்பதற்கு நீதிமன்றங்கள் படிப்படியாக உருவாக்கப்பட்ட தகுதிச் சான்றுகளை ஆராய்க. May-2013(v)	34
5.	1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்தகராறுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'பணியாளர்' என்பதை வரையறு. முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகளைக் குறிப்பிடுக.	40
6.	1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'தொழிற்சச்சரவை' முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகளுடன் வரையறுக்கவும். - May-2016(v).	42
7.	'தொழிற்தகராறு' என்ற பதத்தினை வரையறு. எப்பொழுது தனிநபர் தகராறு தொழிற்தகராறு ஆகிறது. - Nov-2013(v)	47
8.	தொழிற் சச்சரவு என்பது என்ன? தனிநபர் சச்சரவில் இருந்து அது எவ்வாறு வேறுபடும்? தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டம், பிரிவு-2A-ன்கீழ் கட்டாயதீர்வு முறைக்கு விண்ணப்பம் மேற்கொள்வதற்கான நடைமுறைகளைக் குறிப்பிடுக - May-2013.	51

9. பொதுப்பயன்பாட்டு சேவை என்றால் என்ன? பொதுப்பயன்பாட்டு சேவை ஒன்றில் வேலை நிறுத்தம் செய்ய விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் யாவை? - May-2017. 53

10. வேலை நிறுத்தத்தை வரையறை செய்க. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டம் வேலை நிறுத்தத்தை எவ்வாறு முறைப்படுத்துகிறது? May-2011. 60

11. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் கொடுக்கப்பட்டுள்ளவாறு 'வேலை நிறுத்தம்' என்பதன் வரையறையை விவாதிக்கவும். வேலைநிறுத்தத்தின் வகைகளை குறிப்பிடவும் 65

12. 'வேலை நிறுத்தம் மற்றும் கதவடைப்பு' ஆகியவற்றை வரையறு. வேலை நிறுத்தம் மற்றும் கதவடைப்பு ஆகியவற்றிற்கு 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிலக பூசல் சட்டத்திலுள்ள கட்டுப்பாடுகளை விவாதிக்க. 69

13. 'நிறுத்தி வைத்தல்' என்பதை வரையறு. நிறுத்தி வைத்தலின்போது பணியாளர்களுக்கான பாதுகாப்புகளைக் குறிப்பிடுக. 75

14. ஆட்குறைப்பு என்பதனை வரையறு. ஆட்குறைப்பு செய்வதற்கான முன் நிபந்தனைகள் யாவை? அந்த நிபந்தனைகள் கண்டிப்பாக பின்பற்றப்பட வேண்டுமா? 79

15. ஆலை மூடல் என்பதை வரையறு. ஒரு தொழிற்சாலையை மூடும்பொழுது தொழிலாளர் நலன் எந்த அளவிற்கு பாதுகாக்கப்படுகிறது? – May-2015(v). 86

16. 'நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள்' என்றால் என்ன? இது எந்த அளவிற்கு தடுக்கப்படுகிறது என்பதனை சட்டத்தின் மூலமாகவும், முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகள் மூலமாகவும் விவரிக்க. 92

III. சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதற்கான அமைப்புகள்

17. சமரச அலுவலர் மற்றும் சமரச வாரியம் சம்பந்தமாக தொழிற் தகராறுகள் சட்டம், 1947-ல் உள்ள சட்டப் பிரிவுகளை விளக்குக. அவர்களின் அதிகாரங்கள் மற்றும் கடமைகளின் தன்மையை விவரிக்கவும். - May-2014(v). . 126

18. சமரச அலுவலர்களுக்கும், சமரச குழுவிற்கும் உள்ள அதிகாரங்களையும் பணிகளையும் ஆராய்க. இந்தியாவில் மொத்தமாக பார்த்தால் சமரசமுறை ஏன் தோல்வியடைந்து விட்டது என்பதை எடுத்துரைக்க. – May-2015. 133

19. தொழில் தகராறுகள் சட்டம், 1947-ன்கீழ் தொழிலாளர் நீதிமன்றங்கள் ஆள்வரை நோக்கெல்லையை வழக்குகளுடன் விளக்குக. – May-2017. 135

20. தொழிற்தகராறுகள் சட்டம், 1947-ன்கீழான தொழில் தீர்ப்பாயத்தின் ஆள்வரை எல்லையை முடிவு பெற்ற வழக்குகளுடன் குறிப்பிடவும். 140

21. தொழிற்துறை சச்சரவுகளை கட்டாயத் தீர்ப்புமுறைக்கு சுட்டி அனுப்புதலுக்கான அரசின் அதிகாரத்தை கூர்ந்தாய்வு செய்க. – May-2013(v), Nov-2013. 146

22. தீர்வம் என்றால் என்ன? தீர்வத்தின் வெளியீடு, அமுலிலிருக்கும் காலம் மற்றும் தீர்வத்தின் இறுதிநிலை பற்றி குறிப்பிடுக. தீர்வத்திற்கு எவரெல்லாம் கட்டுப்பட்டவர்கள் 153

23. தொழிற்துறை சச்சரவு சட்டத்தின்கீழ் அவ்வகை சச்சரவுகளை விசாரணை செய்யவும் அறுதியிடவும் வழிவகுக்கப்பட்டுள்ள இயக்க அமைப்பை குறித்து ஒரு திறனாய்வு மதிப்புரை தருக. May-2015 (v) 158

24. 'தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு –33-C, முதலாளியிடம் இருந்து பெற வேண்டிய பணத்தினை பெற்றுத் தருவதற்கான ஒரு வழிமுறையைக் கூறுகிறது.' – விவாதிக்கவும். - May-2016, Nov-2012. 164

IV. 1926-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம்

25. இந்தியாவில் தொழிற்சங்க வளர்ச்சியின் தோற்றத்தையும் வரலாற்றையும் ஆராய்க. - May-2016. 192

26. 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் தொழிற்சங்கங்களின் பதிவிற்கான நடைமுறைகளைக் கூறுக. - May-2012(v). 199

27. ஒரு தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கான நடைமுறைகள் யாவை? எந்தெந்த சூழ்நிலைகளில் தொழிற்சங்கப் பதிவு, பதிவாளரால் ரத்து செய்யப்படலாம்? - Nov-2011 204

28. தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கான நடைமுறைகளை விளக்குக. பதிவு மறுக்கப்படும்பட்சத்தில் விண்ணப்ப தாரர்களுக்கு இருக்கும் தீர்வழிகள் என்ன?-Nov-2012 207

29. 'தொழிற் சங்கங்கள் சட்டம், 1926-ல் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் இருவகைப்பட்ட நிதிகளை ஏற்படுத்தி அதன் நோக்கங்களை நிறைவு செய்து கொள்ளலாம் என அனுமதிக்கிறது"– விளக்குக. - May-2017. 208

30. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் உரிமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகளை விளக்குக. - Nov-2014. 212

31. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் அனுபவிக்கும் சலுகைகள் யாவை? - May-2013(v) 217

32. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் சிறப்புரிமைகளையும் விலக்குரிமைகளையும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளுடன் விளக்குக. 217

33. ஒரு பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கு கிடைக்கக் கூடிய சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்களிப்புகள் யாவை? பதிவு செய்யப்படாத ஒரு தொழிற்சங்கம் அத்தகைய சிறப்புரிமைகளையும் விலக்களிப்புகளையும் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் கோரமுடியுமா? - May-2015(v) 224

34. தொழிற்சங்கங்களை ஒருங்கிணைப்பது மற்றும் கலைப்பது குறித்தான நடைமுறைகளை விளக்குக. – May-2016(v). 226

35. தொழிற்சங்கங்களை அங்கீகரிப்பது குறித்த நடைமுறை விதிகள் யாவை? இந்தியாவில் கூட்டுபேரம், தொழிற் சங்கங்களின் அங்கீகாரத்தோடு எவ்வாறு இணைக்கப்பட்டுள்ளது என்பதை விளக்குக. May-2015 228

36. அங்கீகாரம் பெற்ற தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகளை எடுத்துக்கூறுக. - May-2016(v) 233

37. 'இந்தியாவில் தொழிற்சங்க வளர்ச்சி, தொழிற்சங்கப் பெருக்கம் மற்றும் வெளிப்புற தலைமையின் காரணமாக தடைப்பட்டுள்ளது' - விவாதிக்கவும். 236

38. 'கூட்டுபேரம்' என்பதை வரையறு. இது எந்த அளவிற்கு தொழிற்தகராறுகளை தீர்வு செய்ய உதவுகிறது? 241

39. கூட்டுபேரத்தின் மேன்மைகளையும் மேன்மையின் மைகளையும் விவாதிக்க. 246

V. 1946-ஆம் ஆண்டு தொழிலகப்பணி (நிலையாணைகள்) சட்டம்

40. 1946-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைப் பணிகள் (நிலையாணைகள்) சட்டத்தின் சிறப்பம்சங்களைக் கூறுக. - May-2014, May-2016. 257

41. நிலையாணை விதிகளை சான்றளிப்பதற்கான நடைமுறைகள் யாவை? May-2012, May-2015 260

42. நிலையாணைகள் என்பதை வரையறு. நிலையாணைகள் சான்றளிப்பதற்கான நடைமுறைகளைக் குறிப்பிடுக. Nov-2012. 265

43. நிலையாணை என்பதை வரையறு. சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணை விதிகளின் செயல்படுத்தும் தேதி மற்றும் அதனை திருத்தம் செய்வதற்கான நடைமுறைகளை விளக்குக. Nov-2011. 267

VI. 1948-ஆம் ஆண்டின் குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம்

44. குறைந்தபட்ச ஊதியம், நியாய ஊதியம் மற்றும் வாழ்க்கை ஊதியம் என்பதை விளக்குக.- May-2014. 274

45. பல்வேறு வகையான ஊதியக் கருத்தமைவுகளை விளக்குக. 'குறைந்தபட்ச ஊதியம் வழங்குவதற்கு பணியாண்மையரது ஊதியம் வழங்கும் ஆற்றல் அடிப்படையல்ல' – தெளிவாக்குக. - May-2013(v). 280

46. குறைந்தபட்ச ஊதியம் பெறுதலானது அரசமைப்புச் சட்டத்தின்கீழ் பாதுகாப்பு பெறுகிறது' – விளக்குக. - May-2016. 282

47. 1948-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின் சிறப்பம்சங்களைக் குறிப்பிடுக. 286

48. குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்ய மற்றும் மாற்றியமைப்பதற்கு சட்டரீதியான நடைமுறைகளை விளக்குக. - May-2015, Nov-2016. 289

49. பல்வேறு வகையான ஊதியக் கருத்துப் படிவங்களை விளக்குக. குறைந்தபட்ச ஊதியம் எவ்வாறு நிர்ணயம் செய்யப்படுகிறது? - Nov-2013. 295

50. 1948-ஆம் ஆண்டு குறும அளவு ஊதியச் சட்டத்தின்கீழ் ஆலோசனைக்குழுவின் அமைப்பு, அதிகாரங்கள் மற்றும் செயல்பாடுகளை விளக்குக. May-2017. 296

VII. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டம்

51. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் நோக்கங்களை விவாதிக்க. - Nov-2013(v). 310

52. ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் அனுமதிக்கப்பட்ட கழிவுகள் யாவை? - May-2014, May-2015(v). 313

53. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டம் எவ்வாறு பணியாளர்களை சுரண்டலிலிருந்து பாதுகாக்கிறது என்பதை விளக்குக. - May-2017, May-2016 (அல்லது)
தொழிலாளர்களுக்கு தாமதமின்றி ஊதியம் வழங்குவதற்கு உறுதி செய்வதில், ஊதியம் வழங்குவது குறித்த சட்டத்தின் பிரிவுகள் எந்த அளவு பயனுடையதாக உள்ளது? - May-2015. 319

54. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழான அதிகாரிகள் நியமனம் பற்றி விளக்குக. இச்சட்டத்தின்கீழான கோருரிமைகள் தொடர்பான அதிகாரிகளின் அதிகாரம் மற்றும் நடைமுறையைக் குறிப்பிடுக. - May-2016. 322

55. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் எழும் கோருரிமைகள் குறித்து அச்சட்டத்தின்கீழ் உள்ள அதிகாரங்கள் என்னென்ன? - Nov-2011. 326

PART - B வினாக்கள்

1. எஜமான் மற்றும் ஊழியர் உறவு கருத்தமைவின் வளர்ச்சி/ Evolution of concept of master and servant - Nov-2016. 1

2. கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கோட்பாடு / Theory of Laissez Faire, - May-2016 6

3. தொழிலாளர் சட்டங்களின் நோக்கம் மற்றும் தன்மை / Object and nature of Labour Legislations 8

4. கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கோட்பாடும் மற்றும் அரசு தொழிலாளர் சட்டங்களை முறைப்படுத்தலும் / Theory of Laissez Faire and State Regulation of Labour Legislations. 8

5. சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு / International Labour Organisation, May-2016(v), May-2015 13

6. தொழிலாளர் தரநிலைகளை அமைப்பதில் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் பங்கு/ Role of I.L.O. in Setting Labour Standards 16

7. உரிய அரசு / Appropriate Government, May-2017, Nov-2014(v) 18

8. 1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'தொழில்' என்பதன் வரையறை/ Definiton of 'Industry' under the I.D. Act, 1947 - Nov-2013 25

9. தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'பணியாளர்' என்பதன் வரையறை / Definition of 'workmen' under the I.D. Act, - May-2017 35

10. தனிநபர் சச்சரவு / Individual Dispute, May-2016(v) 47

11. தொழிற்தகராறாக கருதப்பட வேண்டியது / Deemed to be an Industrial Dispute 47

12. பொதுப்பயன்பாட்டு சேவை/ Public Utility Service, May-2015 (v), May-2013 53

13. பொது உபயோகப் பணிகளில் வேலைநிறுத்தம் செய்ய விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் / Restrictions on strike in public utility service, - Nov-2013. 53

14. வேலை நிறுத்தம் / Strike, May-2015(v), Nov-2014(v). . 61

15. வேலை நிறுத்தத்தின் வகைகள் / Kinds of Strikes. 65

16. கதவடைப்பு / Lock-out, May-2016(v), May-2015. 69

17. நிறுத்தி வைத்தல் / Lay-off, May-2017 75

18. நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு / Lay-off Compensation, Nov-2014(v) 75

19. தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீட்டினை பெறுவதற்கான நிபந்தனைகள் / Conditions for Claiming lay-off compensation 75

20. ஆட்குறைப்பிற்கு அத்தியாவசியமான முன் நிபந்தனைகள் / Conditions precedent for retrenchment- May-2014. 80

21.	தொழிலை நிரந்தரமாக மூடுதல் / Closure	86
22.	நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் / May-2016, May-2015(v)	92
23.	கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள தொழிற்சாலை / Controlled Industry	99
24.	பணி நிபந்தனைகளில் மாற்றம் பற்றிய அறிவிப்பு / Notice of Change	99
25.	சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தம் / Illegal Strike, May-2015 .	101
26.	சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தத்தின் விளைவுகள் / Consequences of illegal strike	103
27.	வேலை நிறுத்தத்திற்கான அறிவிப்பு / Notice of Strike. ...	104
28.	சட்டப்படியான மற்றும் சட்டவிரோதமான வேலை நிறுத்தம் / Legal and illegal strike	106
29.	தொடர்ச்சியான பணி/ Continuous Service, May-2016, Nov-2014(v)	107
30.	பதிலாள் (அ) மாற்றாள் / Badli Workman, May-2016(v)	109
31.	தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்காக தொழிலாளர்கள் இழப்பீடு பெறத் தகுதியற்ற சூழ்நிலைகள் / Workmen not entitled to lay-off compensation in certain cases.	110
32.	மாற்று வேலை / Alternative employment.	111
33.	'இறுதியில் வருபவர் முதலில் செல்க' - விதி / 'Last come first go' - rule, May-2012.	113
34.	ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு மீண்டும் வேலை வாய்ப்பளித்தல் / Re-employment of retrenched workmen.	114
35.	தொழிலகத்தின் உரிமைமாற்றம் / Transfer of undertakings.	116
36.	தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் மற்றும் கதவடைப்பிற்கு இடையேயான வேறுபாடு / Difference between lay-off and lock-out	118
37.	ஆட்குறைப்பிற்கும் வேலையிலிருந்து தள்ளி வைப்பதற்கும் இடையேயான வேறுபாடு / Difference between retrenchment and lay-off	119

38. தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல், கதவடைப்பு மற்றும் ஆட்குறைப்பிற்கு இடையேயான வேறுபாடு / Difference between lay-off, lock-out and retrenchment. 120

39. தொழிலை மூடுதல், கதவடைப்பு மற்றும் தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் ஆகியவற்றிற்கு இடையேயான வேறுபாடு/ Difference between closure, Lock-out and Lay-off, May-2014. 121

40. ஸ்டேட் பேங்க் ஆஃப் இந்தியா எதிர் சுந்தரமணி / SBI Vs. Sundaramani, Nov-2016. 123

41. சமரச அதிகாரி / Conciliation Officer - Nov-2014. 126

42. சமரச வாரியம் / Board of Conciliation - Nov-2013(v). 126

43. தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் ஆள்வரை / Jurisdiction of the Labour Court - May-2013. 135

44. தொழில் தீர்ப்பாயத்தின் ஆள்வரை / Jurisdiction of the Industrial Tribunal- May-2013. 140

45. தொழில் சச்சரவுகள் சட்டம் பிரிவு-10-ன்படி பலவகையான நீதிமுறை தேர்வு / Various Kinds of reference 146

46. தீர்வம் / Award, Nov-2013(v). 153

47. தீர்வம் அமுலிலிருக்கும் காலம் / Period of operation of the Award, May-2013(v). 153

48. தீர்வத்தினை வெளியிடுதல் மற்றும் இறுதிநிலை / Publication and finality of Award, Nov-2013 153

49. பணிக்குழு / May-2012, Nov-2014. 168

50. தகவலறி நீதிமன்றம் / Court of Inquiry, May-2015..... 171

51. தொழிலாளர் நீதிமன்றம் / Labour Court, Nov-2014(v). 172

52. தொழிற் தீர்ப்பாயம் / Industrial Tribunal, May-2017 174

53. தேசிய தொழிற்தீர்ப்பாயம் / National Industrial Tribunal - May-2015(v) 174

54. குறைதீர்க்கும் அமைப்பு / Grievance redressal Mahinery. 175

55. தொழிலாளர் இசைவுத்தீர்ப்பு / Labour Arbitration, May-2015 177

56. தீர்வு / Settlement, May-2013(v). 179

57. பிரிவு - 10(1)- ன்கீழ் குறித்தனுப்புகை செய்யும் உரிய அரசின் அதிகாரத்தை எதிர்க்க முடியுமா? / Whether the power of appropriate govt. under section - 10(1) can be challendged? 181

58. தீர்வத்தின் தொடக்கம் மற்றும் நடைமுறைப்படுத்தல் / Commencement and enforceability of award 182

59. பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளி / Protected workman - May-2014(v). 184

60. ஒழுங்கு நடவடிக்கை / Disciplinary Proceeding May-2013(v) 186

61. சிண்டிகேட் வங்கி எதிர் கே. உமேஷ் நாயக் / Syndicate Bank Vs. Umesh Naik, May-2013 189

62. தொழிற்சங்கம் பதிவு செய்வதற்கு உண்டான நடைமுறை / The Procedure for registration of a Trade Union - Nov-2013. 199

63. தொழிற்சங்க பதிவு ரத்து செய்தல் / Cancellation of Trade Union Registration, May-2012, May-2013 205

64. அரசியல் நிதி / Political Fund - Nov-2011. 209

65. தொழிற்சங்க நிதிகளை பயன்படுத்தும் நோக்கங்கள் / Purposes for which Trade Union Funds may be utilised, Nov-2013 209

66. பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் / Rights of registered Trade Union 212

67. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் கடமைகள் அல்லது கடப்பாடுகள் / Duties or liabilities of a Trade Union 212

68. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்குள்ள சிறப்புரிமைகள் / மற்றும் விலக்களிப்புகள் / Privileges and immunities of a registred Trade Union, Nov-2014. 217

69. தொழிற்சங்க விலக்களிப்பு / Immunities of Trade Union May-2012(v). 218

70. தொழிற்சங்க கலைப்பு / Dissolution of Trade Union Nov-2013(v). 226

71. தொழிற் சங்கங்களின் இணைப்பு (அ) தொழிற்சங்கங்கள் ஒன்றிணைதல் / Amalgamation of Trade Unions May-2014(v), May-2016, May-2017. 226
72. தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் / Recognition of Trade Union, May-2017, Nov-2013(v). 229
73. தொழிற்சங்க பெருக்கம் / Multiplicity of unions. 236
74. தொழிற்சங்கத்தில் வெளிப்புற தலைமை / Outside Leadership in Trade Unions 236
75. கூட்டுபேரம் / Collective Bargaining, May-2016. 241
76. கூட்டுபேரத்தின் அவசியம் / Necessity of Collective Bargaining 241
77. கூட்டுபேரத்தின் முக்கியத்துவம் / Importance of Collective Bargaining. 241
78. கூட்டுபேரத்தின் நிறைகள் மற்றும் குறைகள் / Advantages and disadvantages of Collective bargaining, May-2014 246
79. 'தொழிற்சங்கம்' என்பதன் வரையறை / Definition of 'Trade Union' 247
80. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் சட்டநிலை / Legal Status of a Registered trade Union, Nov-2012 249
81. தொழிற்சங்க நிர்வாகிகளின் தகுதி இழப்பு/ Disqualification of office bearers of the Trade Union, May-2015(v). 251
82. பதிவு பெற்ற மற்ற பதிவு பெறாத தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையேயான வேறுபாடு / Difference between registered and unregistered Trade Unions. 252
83. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கும் இடையேயான வேறுபாடு / Difference between registration and recognition of Trade Union 254

84. நிலையாணைகளை சான்றளிப்பதற்கான நிபந்தனைகள் / Conditions for certification of Standing Orders, May-2016(v), May-2013 260
85. நிலையாணையினை சான்றளித்தல் / Certification of Standing Orders, May-2015(v). 260
86. நிலையாணை என்பதன் பொருள் / Meaning of Standing Orders, May-2013 265
87. நிலையணைகளை மாற்றி அமைத்தல் / Modifications of Standing orders, Nov-2016. 268
88. நிலையாணைகளின் சட்டத்தன்மை/Legal nature of Standing Orders, Nov-2014(v), Nov-2012. 271
89. வாழ்க்கைக்கான ஊதியம், நியாயமான ஊதியம் மற்றும் குறைந்தபட்ச ஊதியம் / Living Wage, Fair Wage and Minimum Wage, May-2016. 274
90. குறைந்தபட்ச ஊதியம் / Minimum Wage, Nov-2014. 274
91. நியாயமான ஊதியம்/ Fair Wage, May-2012. 274
92. வாழ்க்கை ஊதியம் / Living Wage, Nov-2012. 274
93. பிஜோ பஞ்சாலை லிமிடெட் எதிர் அஜ்மீர் மாநிலம் / Bijay Cotton Mills Ltd. Vs. State of Ajmer, May-2012. 282
94. ஆலோசனை குழுக்கள் / Advisory Boards, May-2016. 296
95. தேவை அடிப்படையிலான குறைந்தபட்ச ஊதியம் /Need based minimum Wage, Nov-2016. 301
96. தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் / National Minimum Wage, May-2016 303
97. சட்டப்படியான குறைந்தபட்ச ஊதியம் / Statutory Minimum Wages, May-2015 304
98. ஊதிய வாரியம் / Wage Board, May-2014(v). 305
99. குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின்கீழான கோருரிமைகள் / Claims under Minimum Wages Act, Nov-2016, Nov-2012 307
100. ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் நோக்கங்கள்/ Objects of the Payment of Wages Act, Nov-2013. 310

101. ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் அதிகாரிகள் / Authorities under the Payment of Wages Act, May-2016. 323
102. ஊதியம் வழங்கல் சட்டம், 1936-ன்கீழான தொழில் நிறுவனங்கள் / Industrial Establishments under the Payment of Wages Act, 1936, Nov-2016. 330
103. ஊதியம் வழங்கல் சட்டம், 1936-ன்கீழான 'ஊதியம்' என்பதன் வரையறை / Definition of 'Wages' under the Payment of Wages Act, 1936. 331
104. ஊதியம் வழங்குவதற்கு பொறுப்பான நபர்கள் / Persons responsible for Payment of Wages, Nov-2012..... 333
105. ஊதியக்காலம் / Wage Period, May-2015(v)..... 334
106. ஊதியம் வழங்குவதற்கான காலவரம்பு / Time for Payment of Wages, Nov-2016, May-2013..... 335
107. ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் தண்டத் தொகைகள்/ Fines under the Payment of Wages Act, Nov-2012. 336
182. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதிய வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் ஆய்வாளர்கள் / Inspectors under the Payment of Wages Act, 1936. May-2015..... 338

வழக்குகளின் பட்டியல்

A

A. Rahim Hajubhai Vs. Shiraj Kasim, ... 329
A.C.C. Rajanka Vs. Registrar, ... 208
A.G. Mazdoor Sangh Vs. Indian Air Gases, ... 264
Ahmedabad Textiles Vs. A.T.R.A. Employees, ... 222
Air India Corpn. Vs. A.Rebellow, ... 186
Ajith Kumar Vs. State of Kerala, ... 139
Akhil Ranjan Vs. Assam Tribunal, ... 273
All India Radio Vs. Santosh Kumar, ... 33
Anand Bihari Vs. R.S.R.T.C. Jaipur, ... 345
Arkel Govind Raj Vs. Ciba Geigy, ... 41
Assam Cha Karamchari Sangh Vs. Assam Co, ... 143
Associated Cement Vs. P.D. Vyas, ... 263
Associated Cement Vs. The Workemen, ... 77
Associated of Chemica Works Vs. A.T. Alaspur 116

B

B.Srinivasa Reddy Vs. Karnataka Urban Water, ... 225
Bajaj Tempo Vs. Bharatiya Kamgar Sena, ... 101
Balakrishna Pillai Vs. Anant Engg. Works, ... 258
Baleshwar Singh Vs. Dist. Magistrate, ... 252
Ballarpur Colliers Vs. Presiding Officer, ... 102
Ballarpur Colliers Vs. Salim, ... 60
Bangalore Water Supply Vs. A.Rajappa, ... 30
Banwari Lal Vs. Rajasthan S.R.T.C., ... 114
Baroda Municipality Vs. Workmen, ... 27
Behar Journals Vs. Ali Hasan, ... 271
Bharat Bank Vs. Employees of Bharat Bank, ... 143
Bharat Sugar Mills Vs. Jai Singh, ... 68
Bhikusa Yamasa Vs. Sangamnor, ... 284
Bijay Cotton Mills Vs. State of Ajmer, ... 282

Bijay Kumar vs. State of Jharkhand, ... 331
Bombay Gas Co. Vs. Gopal Bhiva, ... 167
Bombay Gumasta Union Vs. M.R. Bhope, ... 355
Bombay Labour Union Vs. Intl. Franchise, ... 146
Bombay Union of Journalists Vs. The Hindu, ... 48
Booth Vs. Amalgamated Marine Workers, ... 228
Brittania Biscuts Co. Vs. Asst. Commr., ... 129
B and C Mills, (1951), ... 281
B and C Mills Vs. Their Workment 348
B and C Co., Vs. Venkatyga, ... 273
Burn and Co Vs. Their Employees, ... 156

C

Cacharcha Shrank Union Vs. Martychena, ... 335
Chandulal Vs. Mgt Pan American, ... 347
Chief Medical Officer Vs. Vijaykumar, ... 99
Chief Mining Engineer Vs. Rameshwar, ... 167
Chintaman Rao Vs. State of M.P., ... 38
Chiranjit Lal Vs. S.R. Chakravorthy, ... 334
Coir Board Vs. Indira Devi, P.S., ... 33
Crown Aluminimum Vs. Their Workmen, ... 276

D

D.N. Banerji Vs. P.R. Mukherjee, ... 27
Dalmia Cement Ltd. Vs. Narender anandji, ... 222
Dalmia Cement Ltd. Vs. Workers Union, ... 102
Dhanalakxmi Mills Vs. Presiding Officer, ... 53
Dharangdhara Chemical Vs. State of Saurashtra, ... 37
Dist Co-op. Bank Vs. Vth Addl. District Judge, ... 329

E

Eagle Fashions Vs. Secretary (Labour) 354
Eastern Coal Fields Vs. S.K.Mukhopadhyaya 116
East India Pharmaceuticals Vs. G.S.Verma, ... 140
Edward Mills Vs. State of Ajmer, ... 284

Elgin Mills Co Vs. Sulti Mill Mazdoor Union, ... 170
Executive Engineer Vs. Riaz Nasir, ... 98
Express Bidi Factory Vs. Its Workmen, ... 140
Express Newspaper Vs. Michael Mark, ... 104
Express Newspaper Vs. Their Workmen, ... 143

F

Feeders Lloyd Vs. Lt. Governor, Delhi, ... 44

G

Gas and Metal Operators Vs. Labour Commr, ... 332
General Manager, India Cements Vs. Subramanian, ... 312
General Mgr. Security Paper Vs. R.S. Sharma, ... 128
General Mgr. Telecom Vs. Srinivasa Rao, ... 33
Goodlass Wall Co. Vs. Amir Ahmed, ... 64
Govt. of India Vs. National Tobacco Co., ... 147
Gujarat E.B. Vs. Hind Mazdoor Sabha, ... 98
Gulf Oil Corpn. Vs. Union of India, ... 353
Guman Singh Vs. Presiding Officer 140

H

H.R. Adyanthaya Vs. Sandoz Ltd., ... 42
Hall Employees Union Vs. Presiding Officer, ... 103
Hari Prasad Vs. A.D. Divelkar, ... 81
Heavy Engg. Corpn Vs. State of Jharkhand, ... 357
Hindustan Antibiotics Vs. Workmen, ... 9
Hindustan Aeronautics Vs. Workmen, ... 23
Hope Textiles Ltd. Vs. State of M.P., ... 77
Hussainbhai Vs. Alath Factory, ... 39
Hussain Mithur Vs. Bombay Iron and Steel, ... 41
Hydro Engineers Vs. Workmen, ... 184

I

Indian Bank Assn. Vs. Workmen of Syndicate Bank, ... 175
Indian Cable Co. Vs. Its Workmen, ... 21
Indian Dairy Enterpreneurs Vs. G.P. Udawat, ... 327

Indian Express Employees Vs. Indian Express, ... 271
Indian Iron and Steel Co. Vs. Indl. Tribunal W.B., ... 351
Indian Iron and Steel Co. Vs. Their Workmen, ... 145
Indian Iron and Steel Co. Vs. Triege Nath, ... 153
Indl. Employees Vs. J.K. Cotton Spinning, ... 111
Inre Inland Steam Navigation Workers, ... 204
Issardas Vs. State of Rajasthan, ... 293

J

Jay Engg. Works Vs. State of W.B., ... 69

K

K. Somasekaran Vs. The Labour Court, ... 136
Kambalingam Vs. Indian Metallurgical, ... 67
Kanmani Metals Vs. The Workmen 279
Karani Properties Vs. State of W.B., ... 32
Karnal Leather Vs. Liberty Foot Wear, ... 178
Kays Construction Co. Vs. Workmen, ... 45
Kemp and Co. Vs. Their Workmen, ... 169
Kesoram Rangan Vs. Registrar, ... 369
Krishna Prasad Gupta Vs. Controller, ... 312
Kunjana Bhaskaran Vs. S.D.O. Telegraphs., ... 34

L

L. Robert D'Souza Vs. Executive Engineer, ... 101
Laxmi Indl. Corpn. Vs. K.K. Tewari, ... 313
Lipton Ltd. Vs. Their Employees, ... 144
Lloyds Bank Ltd. Vs. The L.B. Indian Staff Union, ... 155
Lonetree Estate Vs. Industrial Tribunal, ... 111

M

M.C. Raju Vs. Executive Director, ... 271
M.K.E. Association Vs. Indl. Tribunal, ... 262
M/s. Burn and Co. Vs. Their Workmen, ... 104
M. Sahani Vs. Calcutta Port Commr., ... 326
Madras Gymkhana Club Vs. Mgt. of Gymkhana Club, ... 28

Mahendra Chandra Vs. State, ... 305
Mgt. of All Tea Estates in Assam Vs. I.N.T.U.C., ... 295
Mgt. of B.A.S.F. Vs. State of Bihar, ... 88
Mgt. of Kairbetta Estate Vs. Rajamanikam, ... 70
Mgt. of R.S. Madho Ram Vs. Workmen, ... 117
Mgt. of Wenger Co. Vs. Their Workmen, ... 184
Manicka Mudaliar Vs. Labour Court, ... 166
Matber Singh Vs. Bhola Dutt, ... 331
Mineral Miners Corpn. Vs. Kudremukh Iron Ore, ... 56
Modern Mills Vs. Dharam Das, ... 64
Mohan Lal Vs. Mgt. Bharat Electronics, ... 85
Mukesh K. Tripathi Vs. Sr. Divisional Manager, ... 41
Mysore Machinery Vs. The State, ... 66
Mysore Stoneware Vs. State of Karnataka, ... 352

N

Namur Ali Vs. Central Inland Water Corpn., ... 167
Narayanaswami Vs. Labour Court, Coimbatore, ... 77
National Union of Comml. Employees Vs. M.R. Meher, ... 28
Natl. Union of General Municipal Workers Vs. Gillian, ... 213
New Bhopal Textiles Vs. State of M.P., ... 277
Newspaper Ltd. Vs. State Indil Tribunal, ... 46
North Broke Jute Co. Vs. Their Workmen, ... 170
Newrozabad Colliery Vs. Jeejebhoy, ... 179

O

O.N.G.C. Vs. The Association, ... 20
Oil India Ltd., Vs. Cent. Govt. Indl. Tribunal, ... 59
Oriental Textile, Amritsar Vs. Labour Court, ... 104

P

Payment of Wages, Inspector Vs. Suraj Mal, ... 327
People's Union for Democratic Rights Vs. UOI., ... 285
Piparich Sugar Mills Vs. Their Workmen, ... 67
Prabhakar Vs. Joint Dr. Sericulture, ... 150

Punjab National Bank Vs. Ghulam Dastagir, ... 39
Punjab National Bank Vs. Their Workmen, ... 66

R

R.A. Pawar Vs. Bombay, ... 152
R.M. Yellati Vs. Asst. Executive Engineer, ... 109
R.S. Ruikar Vs. Emperor, ... 219
Raja Ram Maize Products Vs. Indl. Court of M.P., ... 348
Rameshwarlal Vs. Jogendra Das, ... 329
Rameshwar Das Vs. State of Haryana, ... 89
Ramnagar Cane and Sugar Co. Vs. Jatin, ... 58
Rashtriya Mill Mazdoor Sangh Vs. Appollo Mills, ... 109
Rashtriya Mill Mazdoor Sangh Vs. Model Mills, ... 24
Remington Rand Vs. Their Workmen, ... 155
R.B.I. Vs. Ashish Kusumsen, ... 221
Rohtas Industries Vs. Brijnandan Pandey, ... 143
Rohtak and Hissar Electric Supply Vs. U.P., ... 262
Rooks Vs. Barnard., ... 222

S

S.K. Maini Vs. Carona Sahu Co., ... 41
S.S. Railway Co. Vs. Workers Union, ... 269
Safdarjung Hospital Vs. Kuldip Singh, ... 29
Salem-Erode Electricity Co. Vs. Their Employees, ... 265
Santosh Gupta Vs. State Bank of Patiala, ... 346
Shalimar Works Ltd. Vs. Their Workmen, ... 352
Shivnandan Sharma Vs. Punjab National Bank, ... 36
Sharmic Uthrash Sabha Vs. Raymond, ... 235
Sharv Sharmik Sangh Vs. State of Maharashtra., ... 86
Simpson and Group Co. Vs. Amco Batteries, ... 220
Sir Silk Ltd. Vs. Govt. of A.P., ... 155
Siruguppa Sugars Vs. Commr. of Labour, ... 110
SBI Association Vs. Mohinder Bhattacharya, ... 252
SBI Vs. Sundaramani, ... 82

Som Vihar Apartment Owners Vs. Workmen 33
Sonepet Co op. Sugar Mills Vs. Ajit singh, ... 42
State of A.P. Vs. Naraya Velur Bidi Mfg., ... 306
State of Bihar Vs. D.N. Ganguli, ... 355
State of Bombay Vs. Hospital Mazdoor Sabha, ... 28
State of Kerala Vs. V.M. Patil, ... 39
State of Madras Vs. C.P. Sarathy, ... 181
State of Rajasthan Vs. Ganesh Lal, ... 34
State of U.P. Vs. Jai Bir Singh, ... 33
State of U.P. Vs. Kaushal Kishore Shukla, ... 114
Sudhir Chandra Sarkar Vs. TATA Iron and Steel, ... 272
Syndicate Bank Vs. Umesh Naik, ... 189
Swadesamitran Vs. Workmen, ... 114

T

T.T. Devasthanam Vs. Commr. of Labour, ... 342
Tacklai Experimental Station Vs. Its Workmen, ... 146
TATA Chemicals Vs. Kailash, ... 268
TATA Iron and Steel Vs. State of Jharkand, ... 355
The Workmen of ISI Vs. The Mgt. of ISI, ... 29
Tourist Hotel Vs. State of A.P., ... 295
Trogi Nath Vs. Indian Iron and Steel, ... 137

U

Ujjam Bai Vs. State of U.P., ... 141
Unichoyi Vs. State of Kerala, ... 276
Union of India Vs. MTSSD Workers Union, ... 169
UOI Vs. Sree Gajanan Maturaj Sansthan, ... 342
University of Delhi Vs. Ramnath, ... 29
U.P. Electric Supply Co. Vs. Workmen, ... 45
U.P. Electri Supply Co. Vs. T.N.Chatterjee, ... 262

V

V.G.M. Rao Vs. Gujarat Works Ltd., ... 68
V.K. Govindasamy Vs. Nanjappa, ... 328

Volkat Bros Vs. T.V. Challappa, ... 158

W

Western India Match Co., Vs. Workers Union, ... 148
West India Steel Co. Vs. Azeez, ... 221
Workers Union Vs. Food Corpn. of India, ... 24
Workmen, Dimakuchi Tea Estate Vs. Dimakuchi, Tea Estate, .. 46
Workmen of ISI Vs. ISI, ... 44
Workmen of Sri Ranga Vilas Vs. Sri Rangavilas Motors 22
Workmen of Sudder Workshop Vs. The Mgt. 114
Workmen Vs. Reptakos Brett and Co., ... 302

Y

Yovan India Cements Employees Union Vs. Mgt. of India Cements Ltd., ... 25

Z

Zandu Pharmaceuticals Vs. Kulkarni and Co., ... 78
Zilla Parishad, Nagpur Vs. Moreshwar, ... 98

அலகு-I

தொழில் உறவுகள் மற்றும் ஊதியங்கள்
(Industrial Relations and Wages)

PART - A

1. எஜமான் மற்றும் ஊழியர் குறித்த சட்ட தோற்றத்தின் வரலாற்று படிநிலைகளை ஆராய்க. (Trace out the historical stages of the evolution of the Law of Master and Servant) - May - 2012

SN - 1 எஜமான் மற்றும் ஊழியர் உறவு கருத்தமைவின் வளர்ச்சி / Evolution of concept of master and servant, Nov-2016

விடைக்குறிப்பு : முன்னுரை (அ) பண்டைய காலம் (ஆ) மத்தியக் காலம் – (இ) கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கோட்பாடு – (ஈ) இயற்றா சட்டத்தின்நிலை – (உ) நவீன காலம்

பரவலாக பணியாளர்கள் இன்று பணிப்பாதுகாப்பு (job security), குறிப்பிட்ட நேர வேலை, மிகை நேர ஊதியம், மீதூதியம் (bonus) மற்றும் ஓய்வுக்கால ஆதாயங்களையும் (retiral benefits) குறிப்பாக நோய், பணித்தீங்கு, உடற்தகுதியிழப்பு, இறப்பு போன்ற எதிர்பாரா நிகழ்வுகளுக்கு உள்ளாகும்போது சூழ்நிலைக்கேற்ப பாதிக்கப்பட்ட பணியாளர் அல்லது அவரைச் சார்ந்திருப்பவர்கள் (dependants) பயன்பெறும் வகையில் இழப்பீடு வழங்கப்படவுமான நிலையை அடைந்துள்ளனர். பணியாளர்கள் இன்றைய நிலையில் பெற்றிருக்கும் இத்தகைய சட்டப்பாதுகாப்புகள் மற்றும் உரிமைகள் எளிதில் பெறப்பட்டதல்ல; மாறாக, நீண்ட காலப் போராட்டம், கடுமையான இன்னல்களை அனுபவித்து படிப்படியாகவே இத்தகைய நிலையை அடைந்துள்ளனர். எனவே எஜமான் மற்றும் ஊழியர் தொடர்பான சட்ட தோற்றத்தின் வரலாற்று படிகளை பின்வரும் தலைப்புகளின்கீழ் குறிப்பிடுவது பொருத்தமாக இருக்கும்.

(அ) பண்டைய காலம்;
(ஆ) மத்தியக் காலம்;
(இ) கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கொள்கை;
(ஈ) இயற்றா சட்டத்தின் நிலை; மற்றும்;
(உ) நவீன காலம்;

இனி, மேற்குறிப்பிட்ட தலைப்புகள் ஒவ்வொன்றைக் குறித்தும் பின்வருமாறு காண்போம்.

(அ) பண்டைய காலம் (Ancient Period):

பண்டைய காலத்தை நிலப் பிரபுத்துவ முறை (feudal system) காலம் எனவும் குறிப்பிடுவதுண்டு. பிரபுத்துவ முறையின் தொடக்க காலத்தில் இருந்த வேளாண்மைப் பொருளாதாரத்தில் (agrarian economy) இரு பிரிவினரான மக்கள் இருந்தனர். இருபிரிவு என்பது, நிலச் சொத்துக்களை கொண்டிருந்த தனிப்பட்ட நபர்கள் மற்றும் நிலங்கள் ஏதும் கொண்டிராத உழைப்பை அளிப்பவர்களையும் குறிக்கும். நிலச் சொத்துக்களைக் கொண்டிருந்த தனிப்பட்ட நபர்கள் எஜமானர்கள் என்றும், சொத்துக்கள் ஏதும் கொண்டிராதவர்கள் ஊழியர்கள் எனவும் அழைக்கப்பட்டனர். இக்காலத்தில் வேலையாட்கள் ஓர் வணிகப் பொருளாக (commodity) கருதப்பட்டனர். பிரபுத்துவ முறையில் ஊழியர்கள் அடிமைகள் போல் நடத்தப்பட்டனர். இவர்கள் பெரும்பாலும் அவர்களின் எஜமானர்களால் விலைக்கு வாங்கப்பட்டதால் அவர்களின் சொத்தாகவே கருதப்பட்டனர். சில நேரங்களில், பகைவர்களுடன் போரிட்டு, வெற்றி பெற்றவுடன், தோல்வியடைந்தவர்களை அடிமையாக்கிக் கொள்வதும் உண்டு. இத்தகைய அடிமைகள், எஜமானருக்காக அனைத்து வேலைகளையும் கூலி ஏதுமின்றி செய்ய வேண்டியிருந்தது. இதற்கு பிரதிபலனாக, தரமற்ற உணவு, பழைய துணிகள் மற்றும் தங்குவதற்கு சிறிய இடம் மட்டுமே கொடுக்கப்பட்டது. இவர்கள் தங்களின் எஜமான் இறக்கும்வரை, அவரின் முழுமையான அதிகாரத்திற்கு உட்பட்டு வாழவேண்டியிருந்தது. இக்காலத்தில் இருந்த நிலைகளின்படி, எஜமான் அடிமைக்கு எவ்வித உரிமையையும் வழங்கவோ அல்லது அடிமை, எஜமானரிடம் ஒப்பந்தம் வாயிலாக உரிமை ஏதும் பெறவோ முடியாத நிலை இருந்தது. இவர்களுக்கு இடையே இருந்த உறவு வலுக்கட்டாயத்தை (coercion) அடிப்படையாகக் கொண்டிருந்ததே தவிர இயல்பான விருப்பத்தின் (free will) அடிப்படையில் இல்லை.

இளவரசர்கள், பிரபுக்கள் மற்றும் நிலங்களை சொந்தமாக பெற்றிருந்த மக்களின் ஒரு பிரிவினரைக் கொண்டிருந்த பிற்கால பிரபுத்துவ சமுதாயத்தில் பண்ணையாள் முறை (serfdom) உருவானது. பண்ணையாளின் நிலை, அடிமை நிலைக்கும் மேலானதாக இல்லை. பண்ணையாட்கள் அற்பக்கூலி மற்றும் வாழ்வதற்கான சிறு குடிசைக்காக மிகவும் சிரமப்பட்டு உழைக்க வேண்டியிருந்தது. பண்ணையாட்களின் வாழ்க்கை, கடமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகள் அனைத்தும் அவர்கள் தங்களின் எஜமானருக்கு அளிக்கும்உற்பத்தி அளவின் அடிப்படையில்

தீர்மானிக்கப்பட்டது. பண்ணையாள் இத்தகைய வேலையை தனது வாழ்நாள் முழுதும் கொண்டிருந்ததால், இவர்கள் கொத்தடிமைகளாக வாழ வேண்டியிருந்தது. இம்முறையில் எஜமான், பண்ணையாள் மீது பரந்த தடையற்ற கட்டாயப்படுத்தும் அதிகாரத்தைக் கொண்டிருந்தார். இக்காலக்கட்டத்திலும் சமூக நிலையே (status) எஜமான் மற்றும் ஊழியருக்கு இடையேயான உறவை தீர்மானிப்பதாக அதாவது சொத்துக்களைக் கொண்டிருப்பவர் எஜமானராகவும் உழைப்பை அளிப்பவர் பண்ணையாளாகவும் இருந்தனர்.

(ஆ) மத்தியக் காலம் (Medieval Period):

வரலாற்றில், இக்காலம்வணிக முறைக் (mercantile system) காலம் என்றும் குறிப்பிடப்படும். இக்காலத்தில் தோன்றிய சிறு, பெரு நகரங்களின் வளர்ச்சி மற்றும் அத்துடனான வியாபார மற்றும் வணிக வளர்ச்சி, பிரபுத்துவ முதலாளிகளின் அதிகாரம் குறைவதற்கு வழிவகுத்தது. இதன் காரணமாக கைத்தொழில் முறை (handicraft system) வளர்ச்சியடைந்தது. இம்முறையில் வேலையாள், என்ற நிலையிலிருந்து முதலாளி என்ற நிலைக்கு உயர முடிந்தது. கைவினைஞரான (craftsman) தொழிலாளி, உற்பத்திக்கான காரணிகளை சொந்தமாக கொண்டிருந்ததால், தன்னுடைய சொந்தக் கருவிகள் மற்றும் குடும்ப உறுப்பினர்களின் உதவியுடன் தன் வீட்டினுள்ளேயோ அல்லது பணிமனையிலோ (workshop) தொழிலை மேற்கொள்ளும் நிலையைப் பெற்றிருந்தார். மேலும் இக்காலத்தில் இடை நின்றிருப்பவர் (middle man) எவரும் இல்லாதிருந்ததால், தங்களின் உற்பத்திப் பொருளை நேரடியாக வாடிக்கையாளர்களுக்கு விற்றனர். இக்காலத்தில் கொல்லர் (blacksmith), தச்சர், மண்பாண்டங்கள் செய்யும் குயவர், துணி நெய்பவர் போன்ற தனித்திறமை தொழில்களும் தோன்றியது. சில நேரங்களில் தலைமை தொழில் திறமையர் (master craftsman), தம் தொழிலை இளைஞர்களுக்கு கற்றுக் கொடுப்பதும் உண்டு. தொழில் பழகுவோராக (apprentice) தங்களின் வேலையைத் தொடங்கும் இளைஞர்கள் குறிப்பிட்ட காலத்திற்குப் பின், தனியே சொந்தமாக தொழிலை மேற்கொண்டனர். இக்காலத்தில் தலைமை தொழில் திறமையர், திறமை மற்றும் தன் தொழில் குறித்த உற்பத்திக்கான காரணிகளை சொந்தமாகக் கொண்டிருந்ததால், சமுதாயத்தில் உயர்ந்த நிலையைக் கொண்டிருந்தனர். தொழில் பழகுவோர், சமுதாயத்தின்கீழ் நிலையில் இருந்தாலும்கூட, இது, அடிமைநிலை அல்லது பண்ணையாளின் நிலையைவிட உயர்வானதாக இருந்தது.

இதற்கு அடுத்த கட்டமாக தலைமை தொழிற்திறமையர்கள் தம் தொழில்சார்ந்த கைவினைத் திறமையர்களை ஒருங்கிணைத்து ஓர்

அமைப்பாக மேம்படுத்தினர். இம்முறையில் பொருள்களின் தரம் மற்றும் வேலைத்திறன் (workmanship) முறைபடுத்தப்பட்டதுடன், உற்பத்திப்பொருளின் விலை மற்றும் ஊதியமும் நிர்ணயிக்கப்பட்டது. தொழில் நுட்ப மாற்றத்தின் விளைவாக நீராவி மற்றும் மின்சாரம், தயாரிப்பு செயல்முறையில் பயன்படுத்தப்பட்டதால், இவை புதிய தொழில் அலகுகளின் (new industrial units) வளர்ச்சிக்கு வழிவகுத்தது. சில தனி நபர்கள் இத்தகைய புதிய தொழில் அலகுகளில் தொழிலாளர் ஆகினர். தனித் தொழில் திறமையர்களும், மூலப்பொருட்களை செய்முறைப்படுத்த, தொழிற்திறமை பெற்றவர்களின் உழைப்பைப் பெற்று, பின்னர் அவர்களிடமிருந்து சேகரித்து முழுமை பெற்ற பொருள்களை விற்பனை செய்தனர். இதுவே குடிசைத்தொழில்முறை என அழைக்கப்படலாயிற்று. இக்காலக்கட்டத்தில், எசமான் மற்றும் ஊழியரின் உறவு ஒப்பந்தச் சட்டம் மற்றும் இயற்றாச் சட்டக் கொள்கைகளினால் ஆளுமை செய்யப்பட்டது. எசமான் மற்றும் ஊழியருக்கு இடையே சச்சரவு குறித்து ஒப்பந்தத்தில் ஏதும் குறிப்பிடப்படாமல் இருப்பின், அது இயற்றாச் சட்டத்தின் அடிப்படையில் தீர்மானிக்கப்பட்டது.

(இ) கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கோட்பாடு (Doctrine of Laissez Faire):

ஓர் தனிப்பட்டநபர், அரசின் குறைந்தபட்ச கட்டுப்பாட்டுடன் தன்னுடைய தொழில் வியாபாரம் அல்லது வணிகத்தை தனது இயல்பான விருப்பத்தின் அடிப்படையில் நடத்தும் பொருளாதார நிலையைக் குறிப்பதே கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கோட்பாடாகும். தனிநபர் விருப்பத்தை சுதந்திரமாக செயல்படுத்த அனுமதிப்பதே, தனி நபர் நலனின் அதிகபட்ச ஆதாயத்திற்கு வழிவகுக்கும் என இக்கொள்கையின் மூலம் பரப்பப்பட்டது. கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கொள்கை அடிப்படையில் ஓர் முதலாளித்துவ சிந்தனை கொண்டது என்பதுடன் இம்முறையில் தொழிலாளர்கள் அனைத்து நிலையிலும் சுரண்டலுக்கு உள்ளாக்கப்பட்டனர்.

(ஈ) இயற்றா சட்டத்தின் நிலை (Position of Common Law):

தொழிற்சாலை சட்டங்கள் நடைமுறைக்கு வருவதற்கு முன்னர் எஜமான் மற்றும் ஊழியர் உறவுகள் பெரும்பாலும் 'ஒப்பந்தம்' என்ற கருத்தமைவின் அடிப்படையைச் சார்ந்திருந்தது. ஒப்பந்த அடிப்படையில் எழுந்த இந்த வகையிலான உறவுகள் பெரும்பாலும் எஜமானர்கள் விருப்பத்தின் பேரில் முடிவுக்கு கொண்டு வரப்படுவதாக இருந்தது. பரந்த அடிப்படையில் குறிப்பிடுவதெனில், ஒப்பந்த அடிப்படையில் எழும் எஜமான் ஊழியர் உறவுகளில், எஜமானின்கீழ் வேலை செய்யும் ஊழியர், எஜமானின்

கட்டளைகளுக்கு கீழ்ப்படியும் கடப்பாடுகளை கொண்டிருந்தார்கள். இருப்பினும் எஜமானனின் அனைத்து கட்டளைகளுக்கு கீழ்ப்படியும் கடமையை கொண்டிருக்கவில்லை. அதாவது எஜமானின் சில குறிப்பிட்ட கட்டளைகளுக்கு கீழ்ப்படியாமலும் இருக்கலாம். சட்டத்திற்கு புறம்பான வேலை அல்லது ஊழியரை தனிப்பட்ட அபாயத்திற்கு உள்ளாக்கக்கூடிய அத்தகைய வேலைகளை இதற்கு எடுத்துக்காட்டுகளாக குறிப்பிடலாம்.

(உ) நவீன காலம் (Modern Period):

காலப்போக்கின் அடிப்படையிலும் மற்றும் பெறப்பட்ட அனுபவங்களின் வாயிலாகவும் புதிதாக வடிவமைக்கப்பட்ட இயந்திரங்களின் மூலமாக உற்பத்தி செலவை குறைக்க முடியும் என்பதை முதலாளிகள் உணர்ந்தனர். எனவே எண்ணற்ற குடிசைத்தொழில் புரிபவர்வகளிடம், உற்பத்தி செய்யும் பொறுப்பை ஒப்படைப்பதைவிட, புதிதாக கட்டப்பட்ட தொழிற்சாலைகளில், முதலாளிகள் தாங்களே உற்பத்திக்கான பொருள்கள் மற்றும் வசதிகள் அளித்து (அதாவது புதிய இயந்திரங்களை நிறுவுதல், மின்சார விநியோகம், கருவிகள் மற்றும் சாதனங்கள் அளித்து) வேலை வாய்ப்பை அளித்தனர். இவ்வாறாக குடிசைத்தொழில், தொழிற்சாலையாக மாறியது. இத்தகைய தொழிற்சாலைகளில், பரந்த எண்ணிக்கையிலான மக்கள் ஒரே கூரையின்கீழ் வேலை செய்வதற்கும் மற்றும் முதலாளிகள் தொழிலாளர்களை அருகிலிருந்து நேரடியாக கண்காணிக்கவும் வழிவகுத்தது.

18-ஆம் நூற்றாண்டின் இறுதியிலும் மற்றும் 19-ஆம் நூற்றாண்டின் முற்பகுதியிலும் கண்டுபிடிக்கப்பட்ட மற்றும் தயாரிக்கப்பட்ட மின்சார ஆற்றலினால் இயங்கும் இயந்திரங்கள், இச்செயல் முறையை வெகுவாக மேம்படுத்தியது. காலப்போக்கில் தொழிற்சாலை முறை வலிமையுடன் காலூன்ற ஆரம்பித்தது. மனிதர்களின் உழைப்பிற்கு மாற்றாக இயந்திரங்கள் பயன்படுத்தப்பட்டன. இம்முறையே உலகம் முழுதும் தொழிற்புரட்சி என அழைக்கப்படுகிறது. தொழிற்சாலை முறையில் இருந்த எஜமான் ஊழியர் உறவு, தகுதிநிலை (status) அடிப்படையில் இல்லாமல் ஒப்பந்த அடிப்படையில் இருந்தது. இது தரப்பினர்கள் சுதந்திரமாக தாங்களாக முன்வந்து செய்து கொள்ளும் ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் உரிமைகளைப் பெறவும் ஒருவர் மற்றொருவர் மீது கடமைகளை விதிப்பதற்கும் வழிவகுத்தது. இவ்வாறு நவீன காலத்தின் தொழிற்மயமாக்கலின் தொடக்கம் மூலதனம் மற்றும் உழைப்பு ஆகியவற்றிக்கிடையே ஓர் புதிய உறவு எழுவதற்கு வழிவகுத்தது.

PART - B

2. கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கோட்பாடு / Theory of Laissez Faire, May-2015

பொருள் (Meaning):

'Laissez Faire' என்ற பிரெஞ்சு சொல்லுக்கு பொதுவாக அரசின் கட்டுப்பாடுகளுக்கு உட்படாத தன்னுரிமை (freedom) கொள்கை என்றும் குறிப்பாக, இது தனிநபர் வணிக நலன்களில் அரசின் குறுக்கீடற்ற பொருளாதாரக் கொள்கையையும் குறிப்பதாகும். Laissez Faire என்றச் சொல்லுக்கான நேர் ஆங்கிலச் சொல் 'let things alone' என்பதாகும். இதற்கு 'செய்யப்பட்ட அல்லது சொல்லப்பட்ட பொருள்களை அதன் வழியிலேயே விட்டுவிடுக' என்று பொருள் கொள்ளலாம். Laissez Faire என்பது, ஓர் தனிப்பட்ட நபர் அரசின் குறைந்தபட்ச கட்டுப்பாட்டுடன் தன்னுடைய வேலை, வியாபாரம் அல்லது வணிகத்தை இயல்பாக (freely) நடத்துவதற்கு கொண்டிருக்கும் ஓர் பொருளாதார நிலையைக் குறிக்கும். எனவே இம்முறையின்கீழ் எந்தவொரு நபரும், எந்தவொரு வேலை, வியாபாரம் அல்லது வணிகத்தை மேற்கொள்வதற்கு உரிமை கொண்டிருந்தனர். ஆக மொத்தத்தில், Laissez Faire கொள்கை, அரசின் குறுக்கீடு ஏதுமின்றி தொழில் அல்லது வணிக நடவடிக்கைகள் வளர்வதற்கு உதவியது.

கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கோட்பாடு என்பது நாம் பொதுவாக குறிப்பிடும் தடையற்ற சந்தை (free market) தனியார் தொழில் அல்லது தொழிலகங்கள் (private enterprises) அல்லது முதலாளித்துவ பொருளாதார முறையை (capitalist) குறிக்கும். கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கொள்கை பின்வரும் வெளிப்படையான அல்லது மெய்பிக்கத்தேவையற்ற (axioms) கூறுகளைக் கொண்டது:

(1) தனியார் சொத்துக்கான மதிப்பு (respect for private property);

(2) தொழில் அல்லது வணிகத்தை தொடங்குவதற்கும் மற்றும் சொந்தமாக கொண்டிருப்பதற்குமான தன்னுரிமை (freedom to start and own a business);

(3) தடையற்ற சந்தைப்படுத்தல் (அதாவது அரசின் விலை நிர்ணயக் கட்டுப்பாடுகள் அல்லது அதிகபட்ச தலையீடு இல்லாதிருத்தல்).

கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கோட்பாட்டின்கீழ் அரசு, தனது கொள்கைகள் மற்றும் நீதிமன்றங்களின் மூலமாக ஒப்பந்தங்கள் மீறப்படாமல்

இருப்பதையும், சச்சரவுகள் அமைதியான முறையில் தீர்வு செய்யப்படுவது, ஒவ்வொருவரின் உரிமைகளையும் உயர்த்தி பிடிப்பது மற்றும் நாட்டிற்குள் சட்டத்தை மீறுபவர்களுக்கு எதிராக சமுதாயத்தை பாதுகாப்பது மற்றும் வெளிநாட்டு பகைவரிடம் இருந்து பாதுகாப்பதை உறுதி செய்வது ஆகிய குறிப்பிட்ட பணிகளை மட்டுமே மேற்கொள்ள பொறுப்பு கொண்டது.

கருத்தமைவு (Concept):

கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கோட்பாடு, அரசின் குறைந்தபட்ச பங்கு மற்றும் குறைந்தபட்ச முறைப்படுத்தலை ஆதரிப்பதாகும். இத்தத்துவத்தில் ஆதாயங்களும் ஆதாயக்குறைவுகளும் உள்ளது. இக்கோட்பாட்டில் உள்ள ஓர் ஆதாயம், தொழில்கள் அல்லது வணிக நடவடிக்கைகள் அரசின் குறைந்தபட்ச விதிகள் மட்டும் முறைப்படுத்தலை மட்டுமே எதிர்கொள்கின்றன (business face fewer govt. rules and regulations). இது தொழில் நடவடிக்கைகளில் பல புதிய சிந்தனைகள் நடைமுறைப்படுத்துவதை அனுமதிக்கிறது. பொதுவாக, தொழில் நடவடிக்கைகள் குறித்த குறைந்த விதிகள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகள் இருப்பின், தொழிலில் ஈடுபடுவோர் புதிய முயற்சிகளில் அச்சமின்றி முதலீடு செய்வதன் வாயிலாக அதிகபட்ச ஆதாயத்தைப் பெறுவர்.

இக்கோட்பாட்டில் உள்ள ஆதாயக்குறைவு என்னவெனில், தொழில், வியாபாரங்களில் ஈடுபடுவோர் பொருளதார சிக்கலுக்கு வழிவகுக்கும் எதிர்மறை விளைவை ஏற்படுத்தக்கூடிய முயற்சிகளில் (அதாவது நட்டம் ஏற்படுத்தக்கூடிய) துணிவுடன் ஈடுபடும் மனோபாவத்தை ஏற்படுத்துவதாகும். 1920-களில் வங்கிகள் மற்றும் வியாபார முதலீடு தொடர்பான குறைந்தபட்ச விதிகள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகள் மட்டுமே இருந்தது. தனி நபர்களுக்கு அதிகமான தொகை கடனாக வழங்கப்பட்டது மற்றும் மக்கள் குறைந்தபட்ச தொகையை செலுத்தி நிறுவனங்களின் பங்கை பெற முடிந்தது. வங்கிகளும் சுதந்திரமாக சந்தையில் பெருமளவு தொகையை முதலீடு செய்தன. பங்குச் சந்தை வணிகம் பெரும் சரிவை சந்தித்தபோது அதிக எண்ணிக்கையிலான மக்கள் மற்றும் வங்கிகளின் நிதிநிலை மிகவும் மோசமாயிற்று.

மேற்குறிப்பிட்டது மட்டுமின்றி, மற்றொரு முக்கிய குறைபாடு என்னவெனில், நிதி நெருக்கடியின்போது அரசு மிகவும் மெதுவாக அதற்கெதிரான நடவடிக்கை மேற்கொள்வதாகும். முதலாளித்துவ பொருளாதாரக் கொள்கையின்படி அல்லது கட்டுப்பாற்ற வணிக் கொள்கையின்படி, பொருளாதாரம் பல சுழற்சிகளின் ஊடே கடந்து இறுதியில் தாமாகவே சரிப்படுத்திக்கொள்ளும்என்ற நம்பிக்கையே இதற்கு

காரணமாகும் (the belief that the economy goes through cycles and things will eventually work themselves out). 1929-ஆம் ஆண்டில் பெரும் பொருளாதார நெருக்கடி (Great depression) தொடங்கியபோது, அரசு அதனை சரி செய்வது தொடர்பான விரைவான நடவடிக்கைகள் ஏதும் மேற்கொள்ளவில்லை; அதற்கு காரணம், இறுதியில் பொருளாதார நிலை தாமாகவே மேம்பட்டுவிடும் என அரசு எதிர்பார்த்ததாகும். பின்னர் அரசு அதனை சரி செய்வதற்கான பல நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்டபோது, பொருளாதார மந்த நிலை மிகவும் மோசமானதுடன் எண்ணற்ற மக்கள் அதன் விளைவினால் மிகவும் பாதிக்கப்பட நேர்ந்தது.

இக்கொள்கை பின்வரும் எதிர்மறை தாக்கங்கள் (negative impact), அதாவது-

(i) நீண்ட வேலை நேரங்கள் (long working hours);

(ii) ஓய்வு மற்றும் இடைவேளை இல்லாமை;

(iii) குடிநீர் மற்றும் சுத்தம் செய்து கொள்வதற்கான வசதிகள் இல்லாமை;

(iv) ஏழு வயதுக்கும் குறைவான குழந்தைகளை வேலைக்கு அமர்த்துதல்;

(v) பொருத்த மற்ற நேரங்களில் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துதல் (employment of women at odd hours);

(vi) பொருத்தமற்ற ஊதியங்கள்;

(vii) பணிப்பாதுகாப்பு மற்றும் சமூக பாதுகாப்பு இல்லாமை ஆகிய மேற்குறிப்பிட்ட முறைகளில் தொழிலாளர்களின் உழைப்பு சுரண்டப்படுவதற்கு வழிவகுத்தது.

இக்கோட்பாடு முதலில் அமெரிக்காவில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டு அதன்பின்னர் உலகின் மற்ற நாடுகளுக்கு பரவியது. முதன்முதலாக இக்கோட்பாட்டிற்கான எதிர்ப்பு, சோவியத் ரஷ்யாவில் தோன்றி, அதன்பின்னர் மற்ற நாடுகளுக்கு பரவியது.

3. தொழிலாளர் சட்டங்களின் நோக்கம் மற்றும் தன்மை / Object and Nature of Labour Legislation

தொழிலாளர் சட்டங்களின் நோக்கம் (Object of Labour Legislation): பரந்த அடிப்படையில் நோக்கும்போது, தொழிலாளர் சட்டங்கள் இருவித நோக்கங்களைக் கொண்டது. அவை:

(1) தொழிற்சாலைத் தொழிலாளர்கள், வாழ்க்கையின் சாதாரண வசதிகளை (ordinary amenities of life) பெறுவதற்கு வழிவகை செய்யுமாறு அவர்களின் பணி நிபந்தனைகள் மேம்படுத்தப்பட வேண்டும்;

(2) மேற்குறிப்பிட்ட அத்தகைய நடைமுறையின் மூலமாக, தொழில் அமைதியை (industrial peace) கொணரவும் மற்றும் அதன் காரணமாக நாட்டின் வளமைக்கு வழிவகுக்கும் உற்பத்தி நடவடிக்கைகளை துரிதமாக்குவதும் ஆகும்.

நாட்டின் வளமை, அதன் பங்கிற்கு தொழிலாளர்களின் நிலையை மேம்படுத்துவதற்கு உதவும். தேசிய உற்பத்தி திறன் மேம்பாட்டிற்கு அவசியமான தொழில் அமைதியை பராமரிப்பதற்கு, தொழிலாளர்களின் சமூக மற்றும் பொருளாதார நிலை உயர்த்தப்பட வேண்டும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் **Hindustan Antibiotics Vs. Workmen, AIR (1967) SC 948.,** என்ற வழக்கில் குறிப்பிட்டது.

தொழிலாளர் சட்டங்களின் தன்மை (Nature of Labour Legislation): தொழிலாளர் சட்டங்களின் தன்மை, தொழிலாளர்களின் நலனை மையமாகக் கொண்டது. தொழிலாளர்கள் நாட்டின் முதுகெலும்பாக இருப்பதாலும், நாட்டின் மக்கள்தொகை எண்ணிக்கையில் கணிசமான விழுக்காட்டினராகவும் இருப்பதால், நாட்டின் பொருளாதாரம் உட்பட அனைத்து துறைகளின் முன்னேற்றத்திற்கும் தொழிலாளர்களின் அனைத்து நலன்கள் பாதுகாக்கப்பட வேண்டியது அவசியமாகிறது. இந்நோக்கத்தையே தொழிலாளர் சட்டங்கள் நிறைவேற்ற முனைகின்றன. தொழிலாளர் சட்டங்களின் தன்மையை, அதன் தேவை அல்லது அவசியத்தினின்று அறிந்து கொள்ளலாம்.

தொழிலாளர் சட்டங்களின் தேவை (Need for Labour Legislation): தொழிலாளர் சட்டங்களின் தேவை பின்வரும் இரு அடிப்படைக் கருத்தமைவுகளில் இருந்து எழுகிறது.

முதலாவதாக, உற்பத்தியை பராமரிப்பதிலும் மற்றும் தேசிய பொருளாதாரத்தை கட்டமைப்பதிலும், முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் ஓர் கூட்டாண்மை (partnership) உறவை கொண்டுள்ளனர்;

இரண்டாவதாக, சமுதாயம் முழுமையும் அதேபோல் தனிப்பட்ட முதலாளிகள் ஒவ்வொருவரும் தொழிலாளர்களின் நலனை பாதுகாக்கவும் மற்றும் பொருளாதார வளர்ச்சியின் ஆதாயத்தில் அவர்களுக்கு உரிய பங்கு பெறப்படுவதற்கும் கடப்பாடு கொண்டுள்ளனர். மேலும் தொழிலாளர் சட்டங்கள் பின்வரும் காரணங்களின் அடிப்படையிலும் அவசியமாகிறது;

(i) பொருளாதார அளவில் தொழிலாளர்கள் பலவீனமாக உள்ளனர். அவர்கள் தங்களின் உரிமைகளை பாதுகாக்கவும் மற்றும் பிழைப்பூதியங்களுக்காகவும் (Subsistence wages) அவர்களின் முதலாளிகளுடன் பேரம் பேச முடியாது;

(ii) இத்தகைய சூழ்நிலையில், நீண்ட நேரப்பணி, சுகாதாரமற்ற பணிச்சூழல், குறைந்த ஊதியம் மற்றும் சுரண்டல்கள் ஆகியவற்றிலிருந்து தொழிலாளர்களை பாதுகாப்பதற்கும்;

(iii) தொழிலாளர்களின் பேரம் பேசும் ஆற்றலை கூட்டுவதற்கான, தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்படுத்துவதை ஊக்கமளிப்பதற்காகவும்;

(iv) வேலை நிறுத்தம் மற்றும் கதவடைப்புகளுக்கு வழிவகுக்கும் தொழிற்சச்சரவுகளை தவிர்ப்பதற்காகவும்;

(v) பெண்கள் மற்றும் குழந்தைகள் அபாயம் தரவல்ல சூழலிலும் மற்றும் பொருத்தமற்ற நேரங்களில் பணியமர்த்தப்படுவதை தடுக்கவும்;

(vi) தொழிலாளர்கள் தங்களின் பணியினால் மற்றும் பணியின் போதான விபத்தினால் உள்ளாகக்கூடிய ஊறுகள் அல்லது இறப்புகளுக்காக இழப்பீடு வழங்கவும்; ஆகியவற்றிற்காக தொழிலாளர் சட்டங்களின் தேவை அவசியமாகிறது.

தொழிலாளர் சட்டங்கள் உழைக்கும்வர்க்கத்தினரின் நலன்களை மேம்படுத்துவதன் மூலமாக வலிமையான மற்றும் தன்னிறைவு அடிப்படையிலான தேசிய பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு துணை புரிகிறது.

4. கட்டுப்பாடற்ற வணிகக் கோட்பாடும் மற்றும் அரசு, தொழிலாளர் சட்டங்களை முறைப்படுத்தலும் / Theory of Laissez Faire and State Regulation of Labour Legislations

கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கொள்கை, தடையற்ற சந்தைக் கொள்கை மற்றும் முதலாளித்துவ கொள்கை என்ற பெயரிலும் குறிப்பிடப்படுகிறது. இது இயற்கை சட்டக் கொள்கையின் (natural law theory) அடிப்படையைச் சார்ந்தது. இயற்கையின் சீற்றங்களினால் ஏற்படும் தாக்கங்கள் அல்லது அழிவுகள், காலப்போக்கில் தாமே சரி செய்துகொள்வதுபோல், தனிநபர்களின் பொருளாதார நடவடிக்கைகளில் அரசு குறுக்கீடு செய்யாமல் இருந்தாலும் அதில் ஏற்படும் தாக்கங்கள் தானாகவே சரி செய்யப்படும் என்று இக்கொள்கையின் ஆதரவாளர்கள் திடமாக நம்பினர். புகழ்பெற்ற பொருளாதார வல்லுனர் ஆடம் ஸ்மித் (1723-1790) இதனைக் குறிப்பிட்டதால் இதற்கு ஸ்மித்தின் தன்னியில்பாக சரி செய்து கொள்ளும் முறை (Smithean spantaneous order) என்று அழைக்கப்பட்டது. ஆடம் ஸ்மித் தனது 'நாடுகளின் வளம்' (Wealth of Nations) எனும் நூலில், பிரிட்டிஷ் அரசின் இலக்கு தனிநபர் நலன்களை மேம்படுத்துவதாக இருக்க வேண்டுமே அன்றி, நாட்டின் வலிமை மற்றும் மாண்பினை மையம் கொண்டதாக இருக்கக்கூடாது என்றும், பொருளாதாரத்தின் இயல்பான

(freely) செயல்பாடுகள் சமுதாயத்தின் அனைத்து நிலைகளிலும் ஆதாயம் அளிக்கக்கூடியது என்றும் குறிப்பிட்டுள்ளார்.

இக்கொள்கை தனிநபரை சமுதாயத்தின் அடிப்படை அலகாக (basic unit) கருதுகிறது. மேலும் தனி மனிதனின் பொருளாதார நடவடிக்கைகளில் அரசின் குறைந்தபட்ச கட்டுப்பாடு மட்டுமே இருக்க வேண்டும் என்பதை வலியுறுத்துகிறது. ஒவ்வொரு தனிநபரும் சுதந்திரமாக தங்களின் விருப்பத்திற்கேற்ப ஒப்பந்தத்தில் ஈடுபடும் உரிமையை பெற்றிருக்கிறார்கள் என்பதை அங்கீகரிக்கிறது. முதலாளிகள் தங்களின் விருப்பத்திற்கேற்ப, தங்களின் தொழில் அல்லது வணிக நடவடிக்கைகளுக்காக, தனிநபர்களுடன் ஒப்பந்தம் செய்து கொள்வதற்கும் அதேபோல், தனிநபர்கள் தங்களின் உழைப்பை அளிப்பதற்கு, தாங்கள் விரும்பும் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டு முதலாளிகளுடன் ஒப்பந்தம் செய்து கொள்வதற்கு இக்கொள்கை வழிவகுத்தது. மேம்போக்காக, இதனை நோக்கும்போது, இருதரப்பும் முழுமையான தன்னுரிமை (freedom) கொண்டிருப்பது ஆதாயமானதாகத் தோன்றினாலும், அதிக எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்கள், வேலையின்மை, வறுமை போன்ற காரணங்களினால், தனிநபர்கள் தங்களின் தகுதிக்கு சற்றும் பொருத்தமற்ற வேலை நிபந்தனைகள் கொண்ட ஒப்பந்தத்தில் ஈடுபட வேண்டிய கட்டாயம் ஏற்பட்டது. இக்கோட்பாட்டின்கீழ் அரசு தனி நபர்களின் தொழில் நடவடிக்கைகளில் குறுக்கீடு செய்யாத காரணத்தினால், இது முதலாளிகளுக்கு மிகுந்த ஆதாயங்களை அளிக்கும் அதே வேளையில், தொழிலாளர்களின் உழைப்பு சுரண்டப்படுவதற்கு வழிவகுத்தது.

மேற்குறிப்பிட்ட கரணங்களும் மற்றும் குறிப்பாக, 1929-ஆம் ஆண்டிலிருந்து 1938-ஆம் ஆண்டு வரையில் நீடித்த பெரும் பொருளாதார மந்த நிலை அல்லது தேக்க நிலையும் (Great depression), நாடுகளை கட்டுப்பாடற்ற வணிகக் கொள்கைக்கு எதிரான தாக்கங்களை சரி செய்யும் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளத் தூண்டின. மேலும் இரண்டாம் உலகப் போருக்கு பின்னர், காலனி ஆதிக்கத்திலிருந்து விடுதலைப் பெற்ற நாடுகள், தங்கள் நாட்டிலுள்ள தொழிலாளர்களுக்கு ஆதரவான நடவடிக்கைகள் எடுத்தாக வேண்டிய நிலைக்கு தள்ளப்பட்டன. அதுநாள் வரையில், உள்நாட்டில் குறைந்த அளவில் வரி வசூலித்தல், உள்நாட்டில் எழும் அரசுக்கு எதிரான கலகம், கிளர்ச்சிகளைக் கட்டுப்படுத்தல், அந்நியநாட்டு படையெடுப்பு அல்லது ஆக்கிரமிப்புகளைத் தடுத்தல் போன்ற குறிப்பிட்ட சில பணிகளை மட்டுமே மேற்கொண்டிருந்த அரசுகளின் கடமை, மக்கள் நலம் பேணும் அரசாக (welfare state) மாறியதால் அவை எண்ணற்ற பணிகளை அதாவது 'தொட்டில் முதல் சுடுகாடு வரை' (from cradle to grave)

நிறைவேற்ற வேண்டியிருந்ததால், கட்டுப்பாடற்ற வணிகக் கொள்கை என்பதில் இருந்து, தொழிலாளர்களை பாதுகாக்கும் நோக்கத்திற்காக தொழில் உறவுகளில் குறுக்கீடு செய்ய வேண்டிய கட்டாயம் ஏற்பட்டது. இதன்பொருட்டு தொழிலாளர் சட்டங்களை இயற்ற வேண்டிய அவசியம் ஏற்பட்டது.

அரசு, தொழிலாளர் சட்டங்களை முறைப்படுத்தலுக்கான காரணங்கள் (Reasons for State Regulations of Labour Legislations):

முதலாவதாக, தொழிற்சாலை முறையில் இருந்த குறைபாடுகளை (defects of factory system) நீக்குவதற்காக தொழிலாளர் சட்டங்களை இயற்ற வேண்டிய தேவை அரசுகளுக்கு எழுந்தது. நவீன கால தொழிற்சாலைகளின் தொடக்கமே, தொழிலாளர்களின் பிரச்சனைகளுக்கு காரணமாகும். தொழிற்சாலைகளை ஏற்படுத்தும் முதலாளிகள், குறைந்த முதலீட்டில் அதிக இலாபம் பெற விரும்பினர். இதன்பொருட்டு தொழிலாளர்களை சுரண்டும் போக்கை பின்பற்றினர். காலப்போக்கில் தொழிற்சாலைத் தொழிலாளர்கள் ஒருங்கிணைந்து முதலாளிகளின் போக்கை எதிர்க்க நேர்ந்ததால் அரசு குறுக்கீடு செய்யவும் மற்றும் தொழிலாளர்களின் நலன்களை பாதுகாக்கவும் சட்டம் இயற்றும் அவசியம் ஏற்பட்டது.

இரண்டாவதாக, தொழிலாளர்கள் தாங்களாக, தங்களின் நிலையை மேம்படுத்த வேண்டி அரசுக்கு அளித்த அழுத்தம் (the pressure from the working class), தொழிற்சாலை சட்டங்கள் இயறறப்படுவதற்கு மற்றொரு காரணமாகும். உழைக்கும் வர்க்கத்தின் இயக்கம் (movement) அரசுக்கு அளித்த அழுத்தம்காரணமாக பல தொழிலாளர் சட்டங்கள் குறிப்பாக, தொழிற்சங்க உரிமைகள் தொடர்பான சட்டங்கள் இயற்றப்பட வழிவகுத்தது.

மூன்றாவதாக, 1919-ஆம் ஆண்டில், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுத்தப்பட்டதன் காரணமாக, தொழிற்சாலை தொடர்பான சட்டங்கள் இயற்றப்படுவதற்கான புதிய உத்வேகத்தை (fresh impetus) அளித்தது.

நான்காவதாக, சமூக நீதி மற்றும் மக்கள் நலன் பேணும் அரசு என்ற புதிய கருத்துருக்கள் (Ideas of Social justice and Welfare State), அரசு, தொழிலாளர் நலன் தொடர்பான சட்டங்களை இயற்றுவதற்கு காரணமாகியது.

5. சர்வதேச அல்லது பன்னாட்டு தொழிலாளர் அமைப்பு / International Labour Organisation - May-2014(v), May-2015, May-2016(v), May-2016

1919-ஆம் ஆண்டின் வெர்செய்ல்ஸ் உடன்படிக்கை (The Treaty of Versailles), சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பை தோற்றுவித்தது. இது நாடுகளின் அமைப்புடன் (League of Nations) சேர்ந்த ஓர் தன்னாட்சி அமைப்பு என்பதுடன் ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் சிறப்பாண்மை முகமைகளுள் (Specialised agencies) ஒன்றாகும். அமைதிக்கான உடன்படிக்கையில் (Treaty of Peace) ஆரம்பத்தில் கையொப்பமிட்ட ஓர் நாடாக இருப்பதால், இந்தியா, இந்த அமைப்பில் 1919-ஆம் ஆண்டில் இருந்தே உறுப்பினராக இருந்து வருகிறது. ILO-வின் நோக்கங்கள் மற்றும் குறிக்கோள்கள் அதன் அமைப்பு முறையின் (Constitution) முகப்புரையிலும் மற்றும் 1946-ஆம் ஆண்டு அதன் அமைப்புமுறையில் சேர்க்கப்பட்ட 'பிலடெல்பியா விளம்புகையிலும்' (Declaration of Philadelphia - 1744) குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

இதன் முகப்புரை, சமூக நீதியின் அடிப்படையைச் சார்ந்து மட்டுமே உலகளாவிய அமைதி (Universal Peace) ஏற்படுத்தப்படமுடியும் என்பதில் உறுதி கொண்டிருப்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. மேலும், அநீதி, துன்பம் மற்றும் வறுமையில் இருக்கும் பரந்த எண்ணிக்கையிலான தற்போதைய மக்களின் பணிச்சூழல் குறித்து தனது கவனத்தை திருப்புகிறது. பணிநேரங்களை முறைப்படுத்தல், வேலையின்மையை தடுத்தல், போதிய வாழ்வூதியம் அளிக்க வழி செய்தல், நோய், உடல்நலம் குன்றுதலுக்கு எதிராக தொழிலாளர்களை பாதுகாத்தல், இடம் பெயர்ந்த தொழிலாளர்களின் நலனை பாதுகாத்தல், சங்கம் அமைக்கும் கொள்கையை அங்கீகரித்தல் மற்றும் தொழில்முறை மற்றும் தொழில்நுட்ப கல்விக்கான (vocational and technical education) அமைப்பை ஏற்படுத்தல் போன்ற நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்டு, இத்தகைய நிலைகளை உடனடியாக மேம்படுத்த வேண்டும் என்பதை இதன் முகப்புரை விளம்புகிறது. மேலும் எந்தவொரு நாடும் இத்தகைய நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்டு மனிதாபிமான பணிச்சூழலை உறுதி செய்ய தவறுவது, பிற நாடுகள் தங்களின் சொந்த நாட்டில் பணிச்சூழலை மேம்படுத்த விரும்புவதற்கு தடையாக இருக்கும் என்பதையும்கூறுகிறது.

பிலடெல்பியா விளம்புகை (Declaration of Philadelphia): இவ்விளம்புகை பின்வரும் அடிப்படைக் கொள்கைகளின்கீழ் அமைந்தது;

(i) தொழிலாளர், ஓர் விற்பனைப் பொருள் அல்ல; (labour is not a commodity);

(ii) தொடர் முன்னேற்றத்திற்கு (Sustained progress) பேச்சுரிமை மற்றும் சங்கம் அமைக்கும் உரிமை முக்கியமானதாகும்;

(iii) எவ்விடத்திலாவது நிலவும் வறுமை, எல்லா இடத்திலும் உள்ள செழுமைக்கு ஓர் அபாயத்தை ஏற்படுத்தும் (powerty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere);

(iv) தேவைக்கு (அல்லது வறுமைக்கு) எதிரான போரில் (the war against the want), ஒவ்வொரு நாடு மற்றும் தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளிகள் பிரதிநிதிகள், அரசுகளோடு சம தகுதி நிலையில் (equal status) இணைந்து பொது மனிதனின் (Common man) நலனை மேம்படுத்துவதற்காக, இயல்பான விவாதம் (free discussion) மற்றும் ஜனநாயக அடிப்படையில் முடிவுகள் எடுப்பதற்கு தொடர்ச்சியான மற்றும் ஒருமித்த சர்வதேச முயற்சிகளை (concerted internatifonal efforts) தளர்வற்ற சக்தியுடன் (unrelenting vigour) மேற்கொள்வதை கோருகிறது.

(v) உலகம் முழுதும் உள்ள உழைக்கும் மக்கள் கூட்டத்தின் துன்பங்கள் மற்றும் வறுமைகள் நீக்குதல் மற்றும் அவர்களுக்கான பொருளாதார நீதியை உறுதி செய்தல்; மற்றும்;

(vi) சமூக நீதியின் அடிப்படையில் உலகளாவிய மற்றும் நீடித்திருக்கும் அமைதியை ஏற்படுத்திடும் நோக்கத்திற்கு ஓர் முக்கிய நடவடிக்கையாக அவர்களின் வாழ்க்கை மற்றும் பணிச்சூழல் நிலைகளை மேம்படுத்தல்.

I.L.O.-வின் அமைப்பு முறையில் 1946-ஆம் ஆண்டு செய்யப்பட்ட திருத்தத்தின்மூலம் பிலடெல்பியா விளம்புகையை முகப்புரையில் சேர்த்துக் கொண்டது. இது I.L.O.-வின் வரலாற்றில் ஓர் புதிய சகாப்தத்தின் தொடக்கத்தை குறிப்பிடுவதாக அமைந்தது.

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் பணிகள் (Functions of the I.L.O):

I.L.O-வின் அமைப்பு முறையை உருவாக்கியோர், இதற்கு இரு முக்கிய பணிகளை அதாவது சட்டம் இயற்றுதல் மற்றும் தகவல் சேகரித்தல் பணியை அளித்தனர். முதல் பணியில் உடன்பாடுகள் மற்றும் பரிந்துரைகளின் (conventions and recommendations) மூலமாக, சர்வதேச தொழிலாளர்தரங்களை (international labour standard) ஏற்படுத்தலும், இரண்டாவது பணியில், தொழிலாளர் மற்றும் தொழிற்சார் நிலைகள் தொடர்பான தகவல்களை சேகரித்து அத்தகவல்களை உறுப்பு

நாடுகளுக்கு பரப்புதலும் உள்ளடங்கும். வளர்ச்சிக்குறைவு, உலகில் உள்ள முக்கிய பிரச்சனைகளில் ஒன்றாகவும் மற்றும் I.L.O.-விற்கு, இது குறித்த தொடர்பு இருக்கவேண்டுமெனில், அது ஓர் நடவடிக்கை எடுக்கத்தக்க அமைப்பாக (operational organisation) இருக்க வேண்டும் என்பது உணரப்பட்டது. இதன் அமைப்புமுறை, 1946-ஆம் ஆண்டில் திருத்தம் செய்யப்பட்டபோது, இத்தகைய மூன்றாவது பணி, அதாவது தொழில்நுட்ப உதவி அளிக்கும் பணி சேர்க்கப்பட்டது.

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் முதன்மை உறுப்புகள் (Principal Organs of the I.L.O):

I.L.O-வின் அமைப்பு முறை உறுப்பு - 2, I.L.O.-(i) உறுப்பினர்களின் பிரதிநிதித்துவம் கொண்ட பொது மாநாடு (General conference of Representatives of Members); (ii) ஆளுகைக்குழு (Governing body); மற்றும் (iii) ஆளுகைக்குழுவினால் கட்டுப்படுத்தப்படும் ஓர் சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகம் ஆகிய உறுப்புகளைக் கொண்டிருக்கும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது.

சர்வதேச தொழிலாளர் மாநாடு அல்லது பொது மாநாடு I.L.O-வின் உச்ச அதிகாரம் கொண்டதும் மற்றும் I.L.O-வின் சட்டமியற்றும் அங்கமாகவும் செயல்படுகிறது. இப்பொது மாநாடு ஆளுகைக்குழுவை தேர்வு செய்தல், அமைப்பின் ஆண்டுக்கு இருமுறையான நிகழ்ச்சித்திட்டம் (biennial programme) மற்றும் வரவு செலவு அறிக்கையினை ஏற்றுக்கொள்ளல், உடன்பாடுகள் மற்றும் பரிந்துரைகளின் வடிவிலான சர்வதேச தொழிலாளர் தரங்களை பிறப்பித்தல் மற்றும் சமூக மற்றும் தொழிலாளர் பிரச்சனைகளை விவாதிப்பதற்கான ஓர் அமைப்பாக செயல்படுதல் உள்ளிட்ட பணிகளை மேற்கொள்கிறது.

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் நிருவாக அங்கமாக ஆளுகைக்குழு செயல்படுகிறது. இது ஒவ்வொரு மாநாட்டு கூட்டத்திற்கான நிகழ்ச்சியை வரைவு செய்வது மற்றும் மேற்கொள்ளப்பட்ட தீர்மானங்களின் அடிப்படையில் எடுக்கப்பட வேண்டிய குறிப்பிட்ட நடவடிக்கையை முடிவு செய்வது, ஐக்கிய நாடுகள் மற்றும் பிற பிராந்திய (regional) மற்றும் சர்வதேச அமைப்புகளில் உறுப்பினராக உள்ள நாடுகளினால் நடைமுறைபடுத்தப்பட்டவற்றை ஆய்வு செய்தல் போன்ற பணிகளை மேற்கொள்கிறது.

ஜெனிவாவை தலைமை அலுவலகமாக கொண்டுள்ள சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகம், பொதுமாநாடு, ஆளுகைக்குழு உள்ளிட்ட அமைப்புகளுக்கான சேவை அளிப்பதற்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ளது.

உறுப்பு நாடுகளுக்கு தொழில்நுட்ப உதவிகள் அளிப்பதற்கு வழிவகை செய்வது இதன் பணிகளுள் முக்கியமான ஒன்றாகும். இது தொழிலாளர் பொருண்மைகள் தொடர்பான அனைத்து தகவல்களையும் அளிக்கும் ஓர் அவையாகவும் செயல்படுகிறது.

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு மட்டுமே, தொழிலாளர் மற்றும் முதலாளிகளின் பிரதிநிதிகள், அவர்களின் அரசுகளுடன் சமமான நிலையில் அவர்களின் கருத்துகளை வெளிப்படுத்தும் ஓர் சர்வதேச அவையாகும்.

6. தொழிலாளர் தரநிலைகளை அமைப்பதில் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் பங்கு / Role of I.L.O in setting Labour Standards

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு, தனது செயல்பாடுகளை உடன்பாடுகள் மற்றும் பரிந்துரைகள் (Conventions and Recommendations) வடிவில் தனது முதன்மை பணியான சர்வதேச தொழிலாளர் தர நிலைகள் அமைப்பதை நிறைவேற்றுகிறது. உடன்பாடு என்பது, ஏற்புறுதி (ratify) செய்யும் உறுப்பு நாடுகளை சட்டப்படி கட்டுப்படுத்தும் கடப்பாடுகளைக் கொண்ட ஓர் சர்வதேச உடன்படிக்கை ஆவணமாகும். பரிந்துரைகள் என்பது சட்டப்படி கட்டுப்படுத்தாத மற்றும் உறுப்பு நாடுகள் தங்கள் நாட்டில் பின்பற்ற வேண்டிய தேசியக் கொள்கைகள் மற்றும் செயல்பாடுகள் சார்ந்த வழிகாட்டுதல்களாகும்.

I.L.O-வின் மைய உடன்பாடுகள் (Core Conventions of the I.L.O): சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் எட்டு மைய உடன்படிக்கைகள் [இவை அடிப்படை உடன்பாடுகள் (fundamental conventions)/மனித உரிமைகள் உடன்பாடுகள் (human rights conventions) என்றும் அழைக்கப்படுகிறது] பின்வருமாறு:

(i) வலுக்கட்டாயப்பாடு உடன்பாடு (Forced Labour Convention) - (எண்.29);

(ii) வலுக்கட்டாயப்பாட்டினை ஒழிக்கும் உடன்பாடு (Abolition of forced labour convention) - (எண்.105);

(iii) சம ஊதிய உடன்பாடு (Equal remuneration convention)-(எண்.100);

(iv) வேற்றுமை பாராட்டல் (வேலை வாய்ப்பு வாழ்தொழில்) உடன்பாடு [Discrimination (Employment Occupation) Convention]-(எண்.111);

(v) சங்கம் அமைக்குமுரிமை மற்றும் ஒன்று திரளும் உரிமைக்கெதிரான பாதுகாப்பு உடன்படிக்கை (Freedom of Association and Protection of Right to Organise Convention)-(எண்.87);

(vi) ஒன்றுதிரள்வதற்கான உரிமை மற்றும் கூட்டுப்பேரம் உடன்படிக்கை (Right to organise and Collective Bargaining Convention)-(எண்.98);

(vii) குறைந்தபட்ச வயது உடன்படிக்கை (Minimum Age Convention)- (எண்.138);

(viii) மிக மோசமான முறைகளிலான குழந்தை தொழில் உடன்படிக்கை (Worst forms of Child Labour Convention)-(எண்.182).

இந்தியா மேற்குறிப்பிட்டுள்ள (i) முதல் (iv) வரையிலான உடன்பாடுகளை ஏற்பு செய்துள்ளது. ஆனால் (v) முதல் (viii) வரையிலான உடன்பாடுகளை இதுவரை ஏற்பு செய்யவில்லை.

சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகள் தொடர்பான இந்தியாவின் அணுகுமுறை (The approach of India with regard to International Labour Standards):

சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகள் குறித்த இந்தியாவின் அணுகுமுறை எப்பொழுதும் நேர்மறையாகவே (Positive) இருந்து வருகிறது. I.L.O-வின் முறை ஆவணங்கள் (instruments) தொழிலாளர் நலன் மேம்பாடு மற்றும் பாதுகாப்பிற்கான சட்ட மற்றும் நிருவாக நடவடிக்கைகளின் வளர்ச்சிக்கான பயனுள்ள திட்டப்பணிக்கு (framework) வழிகாட்டுதல் அளித்துள்ளது. இந்த அளவில் பார்க்கும்போது, ஓர் சட்டப்படி கட்டுப்படுத்தும் விதிகளாக அல்லாமல், இந்தியாவில் தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் நடைமுறைகளுக்கான ஓர் தரத்தைக் குறிப்பிடுவதில் I.L.O-உடன்பாடுகளின் தாக்கம் முக்கியத்துவம் பெற்றுவருகிறது. உடன்பாட்டினை ஏற்புறுதி செய்வது, சம்பந்தப்பட்ட நாட்டின்மீது சட்டப்படி கட்டுப்படுத்தும் கடப்பாடுகளை விதிப்பதால், உடன்பாடுகளை ஏற்பு செய்வதில் மிகுந்த கவனம் செலுத்தி வருகிறது. நமது நாட்டின் சட்டங்கள் மற்றும் நடைமுறைகள், சம்பந்தப்பட்ட I.L.O உடன்பாட்டிற்கு இணக்கமாக உள்ளது என முழுமையாக திருப்தி அடைந்தபின்னரே, அதனை ஏற்பு செய்வது நமது நாட்டின் வழக்கமாக இருந்து வருகிறது. நாம் இதுவரை I.L.O-வின் 39 உடன்பாடுகளை ஏற்பு செய்துள்ளோம். மேலும் சில சிறப்பான காரணங்களினால், ஓர் உடன்பாட்டினை இந்தியா ஏற்பு செய்யாமல் இருந்தாலும்கூட, எதிர்காலத்தில் ஏற்புறுதி செய்யும் தனது நிலையை நிறுத்தி வைத்து (reserving), பொதுவாக அத்தகைய உடன்பாட்டிற்கும் ஆதரவாக வாக்களித்துள்ளது.

அலகு-II

1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்தகராறுகள் சட்டம் (Industrial Disputes Act, 1947)

PART - A

2. தொழிற்சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதற்கான உரிய அரசு எவ்வாறு தீர்மானிக்கப்படுகிறது? ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலங்களில் பல கிளைகளைக் கொண்ட ஓர் நிறுவனம் தொடர்பாக உரிய அரசு எது? (How to determine the appropriate government for settlement of disputes? Which can be the appropriate government when a concern has several establishments spread over more than one state?).

❖ **'உரிய அரசு' என்பதை வரையறு. ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட கிளைகளைக் கொண்ட தொழிலுக்கான உரிய அரசு எவ்வாறு தீர்மானிக்கப்படவேண்டும்? தீர்வு செய்யப்பட்ட வழக்குகளைக் குறிப்பிடவும். (Define 'Appropriate Government'. How it has to be determined? When the branches of the same industry are situated in more than one state? Refer to decided Cases)**

SN - 7 **உரிய அரசு / Appropriate Govt. - May-2017, Nov-2014 (v)**

விடைக்குறிப்பு : (அ) உரிய அரசு - (ஆ) ஓர் நிறுவனம் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலத்தில் பல கிளைகளைக் கொண்டிருப்பின் எது உரிய அரசாகும்? - (இ) அதிகாரங்களை ஒப்படைவு செய்தல்.

1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் முக்கிய நோக்கம் தொழிலில் அல்லது தொழிற்சாலையினுள் அமைதியை பராமரித்து (maintaining peace) அதன் வாயிலாக, எவ்வித தடையுமின்றி உற்பத்தியை தொடரச் செய்வதாகும். இதன் காரணமாகவே தொழிற்சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதற்காக இச்சட்டத்தின்கீழ் தீர்வுறுதி

அமைப்புகள் (adjudicating machineries) ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளன. தொழிற்சச்சரவுகள் எழும்போது, உரிய அரசு, தொழில் சச்சரவிற்கு காரணமான பொருளை (பிரச்சனையை), நேர்விற்கேற்ப தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழில்தீர்ப்பாயம் அல்லது தேசியத் தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்து அச்சச்சரவை முடிவுக்கு கொண்டு வருகிறது. எனவே, தொழிற் சச்சரவை இச்சட்டத்தின்கீழான தீர்வுறுதி அமைப்புகளுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்வதற்கு, மைய அரசு அல்லது மாநில அரசு ஆகிய இரண்டினுள் எது அதிகாரம் பெற்றிருக்கிறது என்று தீர்மானிக்க வேண்டியது மிகுந்த முக்கியத்துவம் பெறுகிறது.

(அ) உரிய அரசு (Appropriate Government):

1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(a), 'உரிய அரசு' என்ற பதத்தை வரையறுக்கிறது. இவ்வரையறையில், மைய அரசு, உரிய அரசாக உள்ள தொழில் மற்றும் தொழிற்சாலைகளின் விவரங்கள் மிக விளக்கமாகக் குறிப்பிடுகிறது. இதனை பின்வரும் முறையில் குறிப்பிடலாம்;

(i) மைய அரசினால் அல்லது மைய அரசு அதிகாரத்தின்கீழ் நடத்தப்படும் அனைத்து தொழில்களுக்கும், இரயில்வே நிறுவனத்தினால் நடத்தப்படும் தொழில்களுக்கும், மைய அரசு இது தொடர்பாக கட்டுப்படுத்தப்பட்ட தொழிலாக (controlled industry) குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய தொழில்களுக்கும் மற்றும் அத்தகைய தொழிலில் எழும் தொழிற்சச்சரவுகளுக்கும் மைய அரசே உரிய அரசாகும்.

பின்வரும் சட்டமுறை குழுமங்களில் அல்லது அமைப்புகளில் (statutory bodies - i.e., சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட குழுமம் அல்லது அமைப்புகள்) எழும் தொழிற்சச்சரவுகளுக்கும் மைய அரசே உரிய அரசாகும். அவை;

(1) துறைமுகத் தொழிலாளர் குழுமம் (Dock Labour Board);

(2) இந்திய தொழில்நிதிக் கழகம் (Industrial Finance Corporation of India);

(3) பணியாளர் அரசு காப்பீட்டுக்கழகம் (ESI Corporation);

(4) நிலக்கரி சுரங்கத்தொழிலாளர் வருங்கால வைப்பு நிதிச் சட்டத்தின்கீழான பொறுப்பாட்சியர் குழுமம்;

(5) தொழிலாளர் வருங்கால வைப்புநிதிச் சட்டத்தின்கீழான பொறுப்பாட்சியர் குழுமம்;

(6) இந்திய ஆயுள் காப்பீட்டுக் கழகம் (LIC);

(7) எண்ணெய் மற்றும் எரிவாயுக் கழகம் (ONGC);

(8) வைப்பு நிதிக் காப்பீடு மற்றும் கடன்பொறுப்பு நிதிக்கழகம்;

(9) மைய பண்டக சாலைக்கழகங்கள் (Warehousing corporation)

(10) யூனிட் டிரஸ்ட் ஆஃப் இந்தியா;

(11) இந்திய உணவுக்கழகம்;

(12) இந்திய விமான நிலைய அதிகாரக்குழு;

(13) மண்டல ஊரக வங்கிகள்;

(14) ஏற்றுமதி கடன் மற்றும் பொறுப்புறுதிகள் கழகம்;

(15) இந்தியதொழில் புனரமைப்பு வங்கி;

(16) தேசிய வீட்டுவசதி வங்கி;

(17) மைய அரசு, 51 விழுக்காட்டிற்கு குறைவில்லாமல் செலுத்தப்பட்ட பங்கு மூலதனத்தை (paid up share capital) கொண்டுள்ள விமான போக்குவரத்து சேவை, சுரங்கம், எண்ணெய் வயல், படைவீரர் குடியிருப்பு ஆட்சிக்குழுமம் (Contonment Board);

(18) மையச் சட்டத்தினால் அல்லது அதன்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட இவ்வாசகத்தில் குறிப்பிடப்படாத எந்தவொரு குழுமம்;

(19) மைய அரசுக்கு சொந்தமான அல்லது மைய அரசினால் கட்டுப்படுத்தப்படுகின்ற, மைய பொதுத்துறை பொறுப்பேற்புகள் (Central Public Sector undertakings), முதன்மை பொறுப்பேற்பினால் (Principal undertaking) நிறுவப்பட்ட துணை நிறுவனங்கள் (subsidiary companies) மற்றும் தன்னாட்சி அமைப்புகள் (autonomous bodies) ஆகிய மேற்கண்டவைகள் குறித்து மைய அரசும்; மற்றும்;

(ii) மாநில அரசுக்கு சொந்தமான அல்லது மாநில அரசினால் கட்டுப்படுத்தப்படுகின்ற மாநில பொதுத்துறை பொறுப்பேற்பு, முதன்மை பொறுப்பேற்பினால் நிறுவப்பட்ட துணை நிறுவனங்கள் மற்றும் தன்னாட்சி அமைப்புகள் உள்ளிட்ட மற்ற எந்தவொரு தொழிற்சாலைகள் குறித்து மாநில அரசும் உரிய அரசாகும்.

Oil and Natural Gas Commission Vs. The Association of Class II Officers, AIR 1975 SC 1331., என்ற வழக்கில், சட்டத்தினால் ஏற்படுத்தப்பட்ட ஓர் அமைப்பு, அரசமைப்பு சட்டத்தின் உறுப்பு-12-ல் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள 'அதிகாரக்குழு' (authority) என்ற சொல்லின் விவரிப்பிற்கு உட்பட்டிருந்து மற்றும் அதன் விளைவாக 'அரசு' (state) என்ற

வரையறைக்குள் வருமாயின், அது அரசு கட்டுப்பாட்டின்கீழ் இயங்கும் ஓர் முகமையாகும் (agency). எனவே எண்ணெய் மற்றும் எரிவாயு ஆணையம், ஆயுள் காப்பீட்டுக்கழகம், தொழில்நிதிக்கழகம் போன்ற மற்றவை தொடர்பாக மைய அரசே உரிய அரசாகும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

(ஆ) ஓர் நிறுவனம் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலத்தில் பல கிளைகளைக் கொண்டிருப்பின் எது உரிய அரசாகும்? (Which can be the appropriate Government when a concern has several establishment spread over more than one State?):

1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தில், 1956- ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டத்தின்மூலமாக பிரிவு-10(1-A), சேர்க்கப்படுவதற்கு முன்பு, பல வழக்குகளில் மேற்குறிப்பிட்ட கேள்வி ஓர் சிக்கலான தொன்றாகவே கருதப்பட்டது. ஆனால் இப்புதிய பிரிவு அத்தகைய சிக்கலை நீக்க உதவுகிறது. இப்பிரிவின்கீழ் [பிரிவு-10(1-A)] நடப்பில் உள்ள எந்தவொரு தொழிற்சச்சரவையும் அல்லது தொழிற் சச்சரவு எழலாம் எனக் கருதக்கூடிய அத்தகைய சச்சரவில் தேசிய முக்கியத்துவம் வாய்ந்த கேள்வி (question of national importance) உள்ளடங்கியிருப்பதாக அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலங்களில் அமைந்துள்ள தொழில் நிறுவனங்கள் நலன் கொண்டிருக்கக்கூடிய அல்லது பாதிக்கக்கூடிய தன்மையை கொண்டிருப்பதாக மைய அரசு கருதினால், அத்தகைய சச்சரவு தொடர்பாக மைய அரசு, உரிய அரசாக இருந்தாலும் அல்லது இல்லாவிட்டாலும் அச்சச்சரவினை தேசிய தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யலாம்.

Indian Cable Co., Ltd Vs. Its Workmen, (1962) 1 LLJ 409 (SC)., என்ற வழக்கில், கல்கத்தாவில் நிறுவனத்தின் பதிவு அலுவலகம் இருந்தது. பஞ்சாப் மாநிலத்தில் உள்ள அதன் கிளை அலுவலகத்தில் ஆட்குறைப்பு செய்யபபட்டதன் செல்லுந்தன்மை தொடர்பாக எழுந்த தொழிற்சச்சரவை பஞ்சாப் மாநில அரசு தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்தது. உச்சநீதிமன்றத்தில் செய்யப்பட்ட மேன்முறையீட்டில் பஞ்சாப் மாநில அரசு குறித்தனுப்புகை செய்யும் தகுதி குறித்த முதனிலை வினா (Preliminary question) எழுந்தது. உச்சநீதிமன்றம், பஞ்சாப் மாநில அரசு குறித்தனுப்புகை செய்தது செல்லும் என்று குறிப்பிட்டது. இவ்வழக்கில் நீதியரசர் வெங்கடராம ஐயர் அவர்கள், தரப்பினர்களின் வசிப்பிடம் (residence of the parties) அல்லது சச்சரவு எழுந்த இடத்தின் அடிப்படையிலான நீதிமன்றங்களின் அதிகாரவரம்புக்கொள்கையை மிகத் தெளிவாக பின்வருமாறு குறிப்பிட்டார்:

தொழிற் சச்சரவினை குறித்தனுப்புகை செய்வதற்கு அதிகாரம் பெற்றுள்ள உரிய அரசு எது என்பதை தீர்மானிக்கையில் அவசியமானது என்னவெனில், எழுந்துள்ள சச்சரவிற்கும், மாநிலத்தின் நிலப்பரப்பிற்கும் இடையே தொடர்பு இருக்க வேண்டும் என்பதாகும். இத்தகைய தொடர்பு, மாநிலத்தின் நிலப்பரப்பிற்கும், சச்சரவு எழுந்துள்ள சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சாலைக்கும் (industry concerning which dispute arose) இடையே இருக்க வேண்டும் என்பது முழுமையான அவசியமல்ல. வழக்குமூலம் (cause of action) முழுமையாகவோ அல்லது சிறப்பாகவோ ஓர் குறிப்பிட்ட மாநிலத்தில் எழுந்திருக்க வேண்டும் என்பதும் ஓர் முழுமையான அவசியமல்ல. வழக்கு மூலத்தின் பகுதி, ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலங்களில் எழுகின்ற வழக்குகள்கூட இருக்கலாம். இத்தகைய வழக்குகளில், அத்தகைய மாநிலங்கள் ஒருங்கியல் அதிகாரவரம்பு (concurrent jurisdiction) பெற்றிருக்கும். மாநிலத்தின் அதிகார வரம்பு குறித்து சச்சரவு எழுந்தால், வழக்கின் பொருண்மை சார்ந்து, எந்த மாநிலத்தில் வழக்கு மூலத்தின் சாராம்சம் எழுந்தது என்பதன் அடிப்படையில் தீர்மானிக்கலாம். இருப்பினும் உரிய அரசு எது என்பதை தீர்மானிக்கும் இத்தகைய கொள்கைகள், இச்சட்டத்தின் பிரிவு-10(1-A) ஐ எழுப்பாத நிலையில் மட்டுமே பொருந்தும்.

Workmen of Sri Rangavilas Motors (P) Ltd. Vs. Sri Rangavilas Motors (P) Ltd., AIR 1967 SC 1040., என்ற வழக்கில் ஸ்ரீரங்கவிலாஸ் மோட்டார் தொழில் நிறுவனத்தின் பெங்களூர் கிளையில் ஃபோர்மேனாக (foreman) பணிபுரிந்துவந்த மகாலிங்கம் என்பவரை, நிருவாகம், கிருஷ்ணகிரியில் உள்ள ஸ்ரீரங்கவிலாஸ் மோட்டார் நிறுவனத்தின் தலைமையிடத்திற்கு பணி மாறுதல் செய்தது. இது தொடர்பாக எழுந்த வழக்கில், பெங்களூர் கிளை நிருவாகம், மற்றவற்றிற்கிடையே (interalia), உயர்நீதிமன்றத்தில், கர்நாடக அரசின் குறித்தனுப்புகை செய்யும் அதிகாரம் உள்ளது என்று குறிப்பிட்டதை தொடர்ந்து, நிருவாகம் அரசமைப்பு சட்டத்தின் உறுப்பு-136-ன்கீழ் சிறப்பு அனுமதி மனுவை (special leave petition) தாக்கல் செய்தது. உச்சநீதிமன்றத்தின் மூவராயம், தொடர்பானது (nexus), சச்சரவிற்கும் மற்றும் மாநிலத்தின் பகுதி ஆகியவற்றிற்கும் இடையே (between the dispute and the territory of the State) இருக்க வேண்டுமே தவிர, சச்சரவு எழுந்த தொழிலுக்கும் மற்றும் மாநிலத்தின் பகுதிக்கும் இடையே தொடர்பு இருக்கவேண்டும் என்பது அவசியமல்ல (not necessarily between the territory of the State and the industry concerning which the dispute arose) என்பதையும் குறிப்பிட்டது.

Hindustan Aeronautics Ltd. Vs. Workmen, 1975 SCC (L&S) 377., என்ற வழக்கில் 'இந்துஸ்தான் ஏரோனாடிக்ஸ்' நிறுவனத்தின் (HAL) பேரக்பூர் (Barractpore) கிளை, கர்நாடகாவில் உள்ள பெங்களூர் கோட்டத்தின் (Bangalore Division) கட்டுப்பாட்டின்கீழ் இருந்தது. பேரக்பூரில் (மேற்கு வங்காளம்) விமானத்தை பழுது நீக்கும் பணியில் தொழிலாளர்கள் ஈடுபட்டிருந்தனர். பணி நிரந்தரம், வீடு கட்டுவதற்கான கடன் வசதி, குழந்தைகளின் கல்விக்கானபடி (allowance) உள்ளிட்ட ஐந்து கோரிக்கைகள் தொடர்பாக எழுந்த தொழிற்சச்சரவை, மேற்கு வங்க அரசு, தொழிற் தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்தது. மேற்கு வங்க அரசின் குறித்தனுப்புகை செய்யும் தகுதிநிலைக்குறித்து நிருவாகம் கேள்வி எழுப்பியது. இவ்வழக்கு மேல்முறையீட்டில் உச்சநீதிமன்றத்திற்கு வந்தபோது, நிறுவனத்தின் சார்பாக தோன்றிய வழக்குரைஞர் தேசாய் அவர்கள் HAL நிறுவனத்தின் முழுப்பங்கையும் (whole share) மைய அரசு பெற்றுள்ளதையும், நிறுவனத்தின் முக்கிய முடிவுகளை, நிறுவனத்தின் அமைப்பு விதிமுறைகள் (Articles of Association) மற்றும் அமைப்பு முறையேட்டிற்கு (Memorandum of Association) ஏற்ப மைய அரசே தீர்மானிக்கிறது என்பதாலும், இந்துஸ்தான் நிறுவனம், தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு - 2(a) (i)-ன்கீழான, மைய அரசின் அதிகாரத்தின்கீழ் நடத்தப்படும் (under the authority of the Central Government) நிறுவனம் என்பதால் குறித்தனுப்புகை செய்யும் அதிகாரம் மைய அரசு அல்லது மாநில அரசாக இருப்பின், கர்நாடக அரசுக்கு மட்டுமே தகுதியுண்டு என்று வாதிட்டார்.

மைய அரசு, HAL நிறுவனத்தின் முழுப் பங்குகளை கொண்டிருப்பதும், நிறுவனம் எவ்வாறு செயல்பட வேண்டும் என்று ஆணையிடுவது, இயக்குநர்களை நியமிப்பது, நீக்குவது மற்றும் நிறுவனத்தில் பணிபுரிபவர்களுக்கான சம்பளத்தை தீர்மானிப்பது உள்ளிட்ட பரந்த அதிகாரத்தை கொண்டிருப்பது உண்மையே என்பதைக் குறிப்பிட்ட உச்சநீதிமன்றம், இருப்பினும் இத்தகைய அதிகாரங்களை, நிறுவனத்தின் அமைப்பு விதிகள் மற்றும் அமைப்பு முறையேட்டிலிருந்து மைய அரசு பெறுகிறதே ஒழிய 'மை அரசின் முகவர்' (agent of the Central Govt.) என்ற தகுதியின்கீழ் அல்ல என்றும், ஓர் நிறுவனம் அல்லது கூட்டமைப்பு (corporation) அரசின் முகமையாக (agency) இருப்பதற்கு, அத்தகைய நிறுவனம் அல்லது கூட்டமைப்பு, சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டதன் அடிப்படையில் ஏற்படுத்தப்பட்டதாக இருப்பின் கண்டிப்பாக அது அரசின் ஓர் முகமையாகும் என்று விளக்கமளித்தது.

பேரக்பூர் கிளை, HAL நிறுவனத்தின், பெங்களூர் கோட்டத்தின்

கட்டுப்பாட்டின்கீழானது என்று கருதினாலும், விமானத்தை பழுதுபார்க்கும் ஓர் தனிப்பட்ட கிளையாகும். சட்ட நோக்கம் மற்றும் பொருண்மை அடிப்படையில், பேரக்பூர் கிளை ஓர் தனி அலகாக (separate unit) தொழில் நடத்தி வரும் நிறுவனமாகும். அங்கு பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் சம்பளத்தை பேரக்பூரில் பெறுவதுடன், அங்குள்ள அலுவலர்களின் கட்டுப்பாட்டின்கீழ் பணிபுரிகின்றனர். பேரக்பூர் பணிமனையில் (workshop) கணிசமான எண்ணிக்கையில் தொழிலாளர்கள் பணி செய்வதால், ஏதேனும் தொழில் அமைதிக்கு இடையூறு ஏற்படின், அங்கு தொழில் அமைதியை பராமரிப்பது குறித்த உரிய அரசு மேற்கு வங்க அரசேயாகும். மேலும் வினாவில் உள்ள தொழிற்சச்சரவிற்கான வழக்குமூலம் பேரக்பூரில் எழுந்துள்ளதால், மேற்குவங்க அரசு குறித்தனுப்புகை செய்தது சரியானது மற்றும் செல்லத்தக்கது என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

Rashtriya Mill Mazdoor Sangh Vs. Model Mills, 1985 (SCC) (L&S) 154., என்ற வழக்கில், 'அதிகாரமளிக்கப்பட்ட கட்டுப்பாட்டாளர்' (authorised controller) மைய அரசினால் நியமிக்கப்பட்டவர் என்பதும் மற்றும் அவர் மைய அரசு அளிக்கும் ஆணைக்கு உட்பட்டு பணியாற்ற வேண்டும் என்பதும் மட்டுமே அத்தொழில் நிறுவனம் மைய அரசின் ஓர் முகவர் (agent) என்ற தகுதியை அளிக்காது என்று உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. மேலும் ஒரு தொழில் மைய அரசினால் அல்லது மைய அரசின் அதிகாரத்தின்கீழ் நடத்தப்படுவது என்பதற்கு, அத்தொழில் அல்லது நிறுவனம், கண்டிப்பாக மைய அரசுக்கு சொந்தமானதாக (its own) இருக்க வேண்டும் என்று விளக்கமளித்தது.

Workers Union Vs. Food Corporation of India., 1985 SCC (L&S) 456., என்ற இவ்வழக்கில், 'ராஷ்டிரிய மஜ்தூர் சங்' தீர்ப்புரையை பின்பற்ற, பல்வேறு மாநிலங்களில் அமைந்துள்ள இந்திய உணவுக் கழகத்தின் மண்டல அலுவலகங்கள் மற்றும் கிடங்குகள் (regional offices and warehouses) பொறுத்தமட்டில், மாநில அரசுகளே உரிய அரசாகும் என்பதைக் குறிப்பிட்டது.

(இ) அதிகாரங்களை ஒப்படைவு செய்தல் (Delegation of Powers):

1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின், பிரிவு 39(a), அதிகாரங்களை ஒப்படைவு செய்வது பற்றி குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி, மைய அரசு, அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கையின்மூலம், இச்சட்டத்தின்கீழ், தான் கொண்டிருக்கும் அதிகாரத்தை மாநில அரசுக்கு அல்லது மாநில அரசின் கீழான அதிகாரி/அதிகாரக்குழுவிற்கு ஒப்படைவு செய்வதற்கு அதிகாரம்

அளிக்கிறது. எனவே மைய அரசு குறித்தனுப்புகை செய்யும் உரிய அரசாக இருந்தாலும், இப்பிரிவின்கீழ் அத்தகைய அதிகாரத்தை மாநில அரசுக்கு அளிக்க முடியும்.

Yovan India Cements Employees Union Vs. Management of India Cements Ltd., (1994) 1 SCC 572., என்ற வழக்கில் ஓர் குறிப்பிட்ட நிறுவனம் தொடர்பான உரிய அரசாக மைய அரசு இருந்து, அது தன் அதிகாரத்தை, இச்சட்டத்தின் பிரிவு-39(a)-ன்கீழ் மாநில அரசுக்கு ஒப்படைவு செய்தால், அந்நிறுவனம் தொடர்பாக, மைய அரசு மற்றும் மாநில அரசு ஆகிய இரண்டுமே உரிய அரசாகிவிடும். எனவே அத்தகைய நிறுவனம் தொடர்பாக மாநில அரசு, பிரிவு-10(1) (C)-ன்கீழ் குறித்தனுப்புகை செய்வது செல்லத்தக்கதாகும். அந்நிறுவனம் தொடர்பாக எழும் தொழிற்சச்சரவு தொடர்பாக மைய அரசு மட்டுமே குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டும் என்பது அவசியமல்ல என்று உச்சநீதிமன்றம் இவ்வழக்கில் எடுத்துரைத்தது.

3. **தொழிற்தகராறு சட்டம், 1947-ன்கீழ் 'தொழில்' என்ற சொல்லின் வரையறையை உச்சநீதிமன்றத்தால் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளின் உதவியோடு விளக்குக. (Define the term 'Industry' under the Industrial Dispute Act, 1947 with the help of decided cases of the Supreme Court) - May-2013, May-2014, May-2015.**

❖ **1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் கீழ் 'தொழிற்சாலை' என்ற சொல்லின் வரையறையை தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளின் உதவியோடு விளக்குக. (Define the term 'Industry' under the Industrial Dispute Act, 1947 with the help of decided cases)**

❖ **1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் கீழ் 'தொழில்' என்ற சொல்லை பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரியம் Vs. இராஜப்பா வழக்குடன் விவரிக்கவும். (Define the term 'Industry' under the Industrial Dispute Act, 1947 with special reference to Bangalore Water Supply Vs. Rajappa's Case) - Nov-2014.**

 1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சச்சரவுகள்

சட்டத்தின்கீழ் 'தொழில்' என்பதன் வரையறை / Definition of 'Industry' under the Industrial Disputes Act, 1947 - Nov-2013

விடைக்குறிப்பு : 'தொழில்' என்பதன் வரையறை – (அ) பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கிற்கு முந்தைய உச்சநீதிமன்றத்தின் தீர்ப்புரைகள் – (ஆ) பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கில் உச்சநீதிமன்றம் வழங்கிய தீர்ப்புரை – (இ) பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கிற்கு பின்னரான உச்சநீதிமன்றத்தின் தீர்ப்புரைகள்.

'தொழில்' என்பதன் வரையறை (Definition of 'Industry'):

'Industry' என்ற ஆங்கிலச் சொல் 'தொழில்' அல்லது 'தொழிற்சாலை' ஆகிய இரண்டையும் குறிக்கும். 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு - 2(j), தொழில் அல்லது தொழிற்சாலை என்றச் சொல்லை பின்வருமாறு வரையறுக்கிறது;

தொழில் அல்லது தொழிற்சாலை என்பது "முதலாளிகளின் (employers) எந்தவொரு வியாபாரம், வணிகம், பொறுப்பேற்பு (undertaking) தயாரிப்பு அல்லது தொழிலையும் (calling) மற்றும் தொழிலாளர்களின் (workmen) சேவை, வேலை, கைவினைத் தொழிலையும் அல்லது தொழிற்சாலைப் பணி அல்லது தொழிலில் ஈடுபட்டிருப்பதையும் (avocation) உள்ளடக்கும்."

மேற்குறிப்பிட்ட வரையறை இரண்டு பகுதிகளைக் கொண்டதாக உள்ளது. முதல் பகுதி, பணியாண்மையர் மேற்கொள்ளும் எத்தகைய செயல்கள் தொழில் அல்லது தொழிற்சாலையாகும் என்பதையும், இரண்டாவது பகுதி தொழிலாளர்கள் மேற்கொள்ளும் எத்தகைய செயல்கள் தொழில் அல்லது தொழிற்சாலையாகும் என்பதையும் குறிப்பிடுகிறது. இவ்வரையறைக்கான பொருள் விளக்கத்தினை உச்சநீதிமன்றம் பல்வேறு வழக்குகளில் பல்வேறுவிதமாக குறிப்பிட்டு வந்தது. இது தொடர்பாக, 1978 –ஆம் ஆண்டு உச்சநீதிமன்றத்தின் ஏழு நீதியரசர் கொண்ட ஆயம் பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கின் பெரும்பான்மை தீர்ப்புரை மிகுந்த முக்கியத்துவம் பெற்றதாகும். இவ்வழக்கின் தீர்ப்புரைக்குப்பின் தொழில் அல்லது தொழிற்சாலை என்றச் சொல்லின் வரையறைக்கு அனைத்து நேர்வுகளிலும் சீராகப் பொருந்தும் பொருள் விளக்கம் அளிக்கப்பட்டதாகக் கருதப்பட்டது. ஆனால் நடைமுறையில் இவ்வழக்கில் வழங்கப்பட்ட தீர்ப்புரையின் சரியானதன்மை (correctness) குறித்த சந்தேகங்கள் அவ்வப்போது எழாமல் இல்லை. எவ்வாறு இருப்பினும், தொழில் அல்லது தொழிற்சாலை என்பதற்கான பொருள் விளக்கத்தைப்

புரிந்துகொள்ள (அ) பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கிற்கு முந்தைய உச்சநீதிமன்றத்தின் தீர்ப்புரைகள் (ஆ) பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கில் உச்சநீதிமன்றம் வழங்கிய தீர்ப்புரை மற்றும் (இ) பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கிற்கு பின்னரான உச்சநீதிமன்றத்தில் தீர்ப்புரைகள் எனக் காண்பது பொருத்தமாக இருக்கும்.

(அ) பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கிற்கு முந்தைய உச்சநீதிமன்றத்தின் தீர்ப்புரைகள்:

உச்சநீதிமன்றத்தில் முதன்முறையாக, நகராட்சி ஓர் தொழிற்சாலையா என்ற கேள்வி **D.N.Banerji Vs. P.R. Mukherjee, AIR 1953 SC 58.**, என்ற வழக்கில் எழுந்தது. இவ்வழக்கில் பட்ஜ் நகராட்சி (Budge Muncipality), தனது இரு பணியாளர்களை வேலையிலிருந்து நீக்கியது. தொழிற் தீர்ப்பாயம் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட இரு பணியாளர்களையும் மீண்டும் பணியில் சேர்க்குமாறு உத்தரவிட்டது. உயர்நீதிமன்றமும் தொழிற்தீர்ப்பாயத்தின் முடிவை உறுதி செய்தது. நகராட்சி, உள்ளாட்சி தொடர்பான சாதாரண கடமைகளை நிறைவேற்றி வருவது என்பதால் அது தொழிற்சாலையல்ல என்றும், எனவே தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டம் பொருந்தாது என்றும், சச்சரவு, தொழிற்சச்சரவு அல்ல என்பதால் தொழிற் தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்ய முடியாது என்றும் உச்சநீதிமன்றத்தில் வாதிட்டது. உச்சநீதிமன்றம், தொழில் அல்லது தொழிற்சாலை என்பதற்கான முதல்பாதியில் உள்ள பொறுப்பேற்பு (undertaking) என்பதும் மற்றும் இரண்டாவது பகுதியில் உள்ள தொழிற்பணி (industrial avocation) என்பதும் சாதாரணமாக புரிந்து கொள்ளப்படும் வியாபாரம் மற்றும் வணிகம் என்பதன் எல்லையைவிடப் பரந்தது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது என்றும் இவ்வரையறையின் கண்டிப்பான பொருளில், அதனுள் வியாபாரம் மற்றும் வணிகம் என்று சேர்க்க முடியாதவற்றையும் உள்ளடக்க எண்ணுவதை வெளிப்படையாக குறிப்பிடுகிறது என்றும் குறிப்பிட்டு, நகராட்சியும் தொழில் அல்லது தொழிற்சாலை என்ற வரையறையினுள் அடங்கும் என்றும் அது தொடர்பான சச்சரவும் தொழிற்சச்சரவு என்பதையும் விளக்கியது.

Baroda Municipality Vs. Workmen, AIR 1957 SC 110 எனும் வழக்கில், **Banerji** வழக்கின் தீர்ப்புரை மூலமாக நகராட்சியும் தொழிற்தகராறுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(j)-ன்கீழான ஓர் தொழிற்சாலை என்பது அறுதி செய்யப்பட்டு விட்டதாக உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

மேற்குறிப்பிட்ட இரு வழக்குகளிலும், தொழில்/தொழிற்சாலை என்பதற்கு அது கண்டிப்பாக தனியார் நிறுவனத்தால் நடத்தப்பட வேண்டும்

என்பதோ அல்லது அது வணிகம் அல்லது வியாபாரத்தன்மை கொண்டதாக மற்றும் இலாபம் ஈட்டப்படுவதாக இருக்க வேண்டும் என்கிற அவசியம் இல்லை என்பதையும் குறிப்பிடுகின்றன. மேற்கொள்ளப்படும் நடவடிக்கைகள் வணிக அல்லது வியாபாரத்தை ஒத்ததாகவும் மற்றும் முதலாளி மற்றும் தொழிலாளி ஒத்துழைப்பை உள்ளடக்கியதாக இருந்தாலே போதுமானது. நகராட்சிகளையும் தொழிற்சாலை என்ற வரையறையில் உள்ளடக்குவதற்காக 'பொறுப்பேற்பு' (undertaking) என்பதன் கண்டிப்பான பொருளில் உள்ளடங்காத வணிகம் அல்லது வியாபாரம் அல்லாத அதனை ஒத்த நோக்கங்களுக்கு அதன் பொருளை நீட்டிப்பதன் மூலமாக செய்யப்பட்டது.

State of Bombay Vs. Hospital Mazdoor Sabha, AIR 1960 SC 610., என்ற வழக்கில் அரசினால் நடத்தப்படும் மருத்துவமனையும் தொழில் / தொழிற்சாலை என்பதனுள் அடங்கும் எனக் குறிப்பிடப்பட்டது. மேலும் இவ்வழக்கில் உச்சநீதிமன்றம், ஓர் குறிப்பிட்ட செயல்பாடுகள் (activities) தொழில் / தொழிற்சாலை என்பதனுள் அடங்குமா அல்லது அடங்காதா என்பதற்கான செயல்முறைகளை வகுத்தது. **National Union of Commercial Employees Vs. M.R. Meher., AIR 1962 SC 1980.,** 'வழக்குரைஞர்கள் வழக்கு' (Solicitor's case) என்று பரவலாக அறியப்பட்ட இவ்வழக்கில், வழக்குரைஞர்கள் நிறுவனம், சிலக் குறிப்பிட்ட பணியாளர்களின் உதவியுடன் அளிக்கும் சேவை, தொழில்/தொழிற்சாலை என்ற வரையறையினுள் அடங்குமா என்ற கேள்வி இவ்வழக்கில் எழுந்தது. வழக்குரைஞர்களின் சேவை, அவரின் தனிப்பட்ட தகுதி மற்றும் திறமையாக கருதப்படுவது. இதில் பணியாளர்களின் நேரடியான அல்லது அடிப்படையான பங்களிப்பு ஏதுமில்லை. அவர்களின் பங்களிப்பு, வழக்குரைஞர் அளிக்கும் ஆலோசனை மற்றும் சேவையுடன் நேரடித்தொடர்பு கொண்டிருக்கவில்லை. எனவே வழக்குரைஞர்கள் நிறுவனம் தொழில்/தொழிற்சாலைக்கு உட்படாது என்று நீதியரசர் கஜேந்திர கட்கர் குறிப்பிட்டார்.

Madras Gymkhana Club Employees Union Vs. Management of Madras Gymkhana Club, AIR 1968 SC 645., 'மெட்ராஸ் ஜிம்கானா' எனும் மன்றம் (club) உறுப்பினர்கள் மன்றமாக இருப்பதால் தொழிற்சாலை அல்ல என்று இவ்வழக்கில் குறிப்பிடப்பட்டது. தொழிற்சாலை என்பது ஓர் வணிகம் போன்று முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர்களின் ஒத்துழைப்பும் மற்றும் உறுப்பினர்களுக்கும் மற்றவர்களுக்கும் மகிழ்ச்சி அளிப்பதற்கு பயன்படுபவற்றை (pleasurable utilities) விநியோகிக்கும் நோக்கம் கொண்டதாக இருக்க வேண்டும்.

உறுப்பினர் மன்றம், சமுதாயத்தின் ஒரு பிரிவினரின் வாழ்க்கைத் தேவைகளை நிறைவேற்றுகிறது என்பதை ஏற்றுக் கொண்ட நீதிமன்றம், ஆனால் அது போதுமானதன்று, ஏனெனில், அது வணிகம் அல்லது வியாபாரத்தின் ஓர் பகுதியாக அல்லது அதனையொத்த நிறுவனமாக (a part of trade or business or as an undertaking analogous to trade or business) இருக்க வேண்டும். இக்கூறு உறுப்பினர்கள் மன்றத்தில் சிறிதளவு கூட இல்லை என்பதையும் குறிப்பிட்டது.

Safdarjing Hospital, New Delhi Vs. Kuldip Singh, AIR 1970 SC 1407., இவ்வழக்கில் மூன்று மருத்துவமனைகள் அதாவது (i) சஃப்தர்ஜிங் மருத்துவமனை, நியூடெல்லி (ii) 'டியூபர்க்லாஸிஸ்' (tuberclulosis) மருத்துவமனை, நியூடெல்லி மற்றும் (iii) குர்ஜிஹோலி ஃபேமிலி (Kurjiholy family) மருத்துவமனை, பாட்னா ஆகியவை தொழிற்சாலைகளா அல்லது இல்லையா என்பது குறித்த கேள்விகளை ஒரே வழக்கில் இணைத்து உச்சநீதிமன்றம் தீர்ப்பளித்தது. சஃப்தர்ஜிங் மருத்துவமனை, அரசுதுறையினால் நடத்தப்படுகின்ற, நோயாளிகளின் மருத்துவப் பராமரிப்பிற்கான இடம். இது அரசுப் பணிகளின் ஓர் பகுதி என்பதால் தொழிற்சாலை அல்ல. இதேபோன்று 'டியூபர்க்லாஸிஸ்' (உருக்கி நோய்) மருத்துவமனை அறப்பண்பு நோக்கத்தினை முழுமையாக கொண்டிருப்பதாலும் மற்றும் ஓர் ஆய்வு நிறுவனம் என்பதாலும் தொழிற்சாலை அல்ல. 'குர்ஜி ஹோலி ஃபேமிலி' மருத்துவமனை மேற்குறிப்பிட்ட காரணிகளையும் மற்றும் இலாப நோக்கம் கொண்டிராத தன்மையின் அடிப்படையிலும் ஓர் தொழிற்சாலை அல்ல என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

University of Delhi Vs. Ramnath, AIR 1973 SC 1823., இவ்வழக்கில் எழுந்த கேள்வி என்னவெனில், பல்கலைக்கழகம் வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள பேருந்து ஓட்டுநர்கள் தொழிலாளர்களா என்பதாகும். இவ்வழக்கில் சேவை என்ற கருத்தமைவின் எல்லை சுருக்கப்பட்டு, கல்வி நிறுவனங்கள் ஓர் தொழிற்சாலையல்ல என்று குறிப்பிடப்பட்டது.

The Workmen of India Standard Institution Vs. The Mgt of Indian Standard Institution, AIR 1976 SC 145., இந்திய தரக்கட்டுப்பாடு நிறுவனத்தின் செயல்பாடுகள் வணிகம் அல்லது வியாபாரம் என்ற வகைப்பாட்டினுக்கு ஒத்த நிலையின்கீழ் வருவதால் கண்டிப்பாக, 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்தகராறுகள் சட்டத்தின் பிரிவு -2(j)- ன்கீழான தொழில்/தொழிற்சாலையாகக் கருதப்பட வேண்டும் என்று இவ்வழக்கில் குறிப்பிட்டது.

(ஆ) பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கில் உச்சநீதிமன்றம் வழங்கிய தீர்ப்புரை: (Bangalore Water Supply and Sewerage Board Vs. A. Rajappa., AIR 1978 SC 548

இவ்வழக்கில் உச்சநீதிமன்றத்தின் ஏழு நீதியரசர்கள் கொண்ட ஆயம், தொழில்/தொழிற்சாலை என்பதன் அளாவுகையை முழுமையாக ஆய்வு செய்ததுடன், குறிப்பிட்ட செயல்பாடுகள் தொழிற்சாலை என்ற வரையறையினுள் அடங்குமா அல்லது இல்லையா என்பதை தீர்மானிப்பதற்கு (1) முப்பரிசோதனை (Triple test) மற்றும் (2) ஓங்குதன்மை சோதனை எனும் இரண்டு கொள்கைகளையும் வகுத்தது.

(1) முப்பரிசோதனைக் கொள்கை (Principle of Triple Test):

(i) ஓரிடத்தில் முறையான செயல்பாடு நடைபெற்றிருந்து (where there is a systematic activity);

(ii) அச்செயல்பாடு முதலாளி மற்றும் தொழிலாளிகளுக்கு இடையேயான ஒத்துழைப்பினால் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருந்து (organised by co-operation between employer and employees) மற்றும்;

(iii) அச்செயல்பாடு மனிதத் தேவைகள் மற்றும் விருப்பங்களை நிறைவு செய்யும் எண்ணத்துடன், பொருட்களின் உற்பத்தி மற்றும் / அல்லது பொருட்கள் மற்றும் சேவைகளின் விநியோகத்திற்காக என்றிருப்பின், அச்செயல்பாட்டின் முதல் நோக்கிலேயே தொழில்/ தொழிற்சாலை என்பது உள்ளது (for the productiion and / or distribution of goods and services calculated to satisfy human wants and wishes, prima facie there is an industry in the enterprises).

இவ்வழக்கில் பின்வரும் கருத்துகளும் வலியுறுத்தப்பட்டது;

(1) தொழில் என்பது மேலுலகில் (சொர்க்கம்) மகிழ்ச்சியாக இருக்கும் (celestial bliss) நோக்கத்துடன் செய்யப்படும் ஆன்மீக அல்லது சமய சேவைகளை உள்ளடக்காது. எ-டு: பரந்த அளவில் பிரசாதம் அல்லது உணவு தயாரித்தல்.

(2) இலாபம் அல்லது ஆதாயம் இல்லாதது தொடர்பற்றது (absence of profit motive or gainful objective is irrelevant). மேலும் அது பொதுத்துறை, தனியார்துறை அல்லது இரண்டும் இணைந்ததாக அல்லது பிறதுறையாக இருந்தாலும் அனைத்திற்கும் பொருந்தும்.

(3) உண்மையான சோதனை செயல்முறையையும், இறுதியான சோதனை செயல்பாட்டின்தன்மை அத்துடனான முதலாளி-தொழிலாளி உறவுகள் எனும் சிறப்பு முக்கியத்துவத்தின் மீதுமாகும் (The true test is

functional and the decisive test is the nature of the activity with special emphasis on the employer-employee relationship).

(4) ஓர் குறிப்பிட்ட அமைப்பு வணிகம் அல்லது வியாபாரமாக இருப்பின், அது மனிதநேய உணர்வு கொண்டது என்பதன் காரணமாக, தொழில்/தொழிற்சாலை எனும் தகுதியை இழந்துவிடாது.

(5) பிரிவு - 2(j)-ன் இரண்டு பகுதிகளிலும், பரந்த அளவில் பொருள்தரும் சொற்களை பயன்படுத்தியிருந்தாலும், அவற்றின் பொருளை ஒன்றினையொன்று விஞ்சும்படியாக விரிவுபடுத்தக்கூடாது (Although, Section-2(j) uses words of the widest amplitude in its two limbs, their meaning cannot be magnified to over-reach each other). இவற்றினின்று பெறப்படுவது என்னவெனில், மேற்குறிப்பிட்ட முப்பரிசோதனைக் கொள்கையில் கூறப்பட்டுள்ள மூன்று உறுப்புகளைக் கொண்டிருக்கும் முறைப்படுத்தப்பட்ட செயல்பாடுகள் (organised activities) வணிகம் அல்லது வியாபாரமாக இல்லாவிட்டாலும், வணிகம் அல்லது வியாபாரத்தில் நாம் காணும் முதலாளி–தொழிலாளி எனும் அடிப்படையை அல்லது அதை ஒத்த தன்மையைக் கொண்டிருந்தால் தொழிற்சாலையாக கருதப்படலாம் என்பதாகும்.

இதன் விளைவுகள்: (i) வாழ் தொழில்கள் (professions), (ii) மன்றங்கள் (clubs), (iii) கல்வி நிறுவனங்கள், (iv) கூட்டுறவுகள் (co-operatives), (v) ஆராய்ச்சி நிறுவனங்கள் (research institutions), (vi) அறப்பண்பு திட்டங்கள் (charitable projects); மற்றும் (vii) இது தொடர்பான பிற பணிகளை மேற்கொள்ளுதல் ஆகியவை முப்பரிசோதனையை நிறைவு செய்தால், தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு - 2(j)-ன்கீழான தொழில்/ தொழிற்சாலை என்ற வரையிலிருந்து விலக்கு அளிக்க முடியாது.

(2) ஓங்குதன்மை சோதனை (Dominant nature test): பலவிதமான செயல்பாடுகள் (complex activities) மேற்கொள்ளப்படும் ஒரு நிறுவனத்தில், அவற்றுள் சில செயல்பாடுகள் தொழில்/தொழிற்சாலை என்பதிலிருந்து விலக்கு பெறுவதற்கான தகுதிகளைக் கொண்டிருந்தாலும், பிற செயல்கள் அத்தகைய விலக்குபெறும் தகுதியை கொண்டிராமல் இருந்தாலும், அந்நிறுவனத்தின் மொத்த தொழிலாளர்களில் சிலர், இச்சட்டத்தின்கீழான 'தொழிலாளர்களாக இல்லாமல் அல்லது அதன் சில துறைகள், பொருட்களின் உற்பத்தி மற்றும் சேவைகளை அளிப்பதில் தொடர்பு கொண்டிராமல் இருப்பினும், அனைத்து துறைகளின் ஒருங்கிணைந்த செயல்பாடுகளில் மேலோங்கி நிற்கும் தன்மையே (dominant nature), அந்நிறுவனம் ஓர் தொழிற்சாலையா அல்லது

இல்லையா என்பதை முடிவு செய்வதற்கான உண்மையான சோதனையாகும். அந்நிறுவனத்தில் உள்ள துறைகளின் (departments) ஒருங்கிணைந்த செயல்பாடுகள் மேற்குறிப்பிட்ட முப்பரிசோதனையை நிறைவு செய்தால், அந்நிறுவனத்தில் சட்டப்படி தொழிலாளர் எனும் வரையறைக்குள் உட்படாத நபர்களுக்கு ஆதாயம் அளிக்காவிடினும், அப்பொறுப்பேற்பு (undertaking) முழுமையும் ஓர் தொழில்/ தொழிற்சாலையாக கருதப்பட வேண்டும்.

இவ்வழக்கில் உச்சநீதிமன்றம் பின்வரும் வழக்குகளின் தீர்ப்புரையை மறுத்தழித்தது (over ruled); அவை:

- Safdarjing Hospital Vs. Kuldip Singh;
- Madras Gymkhana Club Employees Union Vs. Mgt. of Madras Gymkhana club;
- University of Delhi Vs. Ramnath;

மேலும் Indian Standard Institution வழக்கின் தீர்ப்புரைக்கு புத்துயிர் அளித்ததுடன் (rehabilitated) Banerji Vs. Mukherjee வழக்கின் தீர்ப்புரையை பின்பற்றியது (followed).

(இ) பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரியம் வழக்கின் தீர்ப்புரைக்கு பின்னரான நிலை:

1982-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டம் மூலமாக, தொழில்/ தொழிற்சாலை என்பதன் வரையறையில் திருத்தம் மேற்கொள்ளப்பட்டது. மேலும் அரசு அறிவிக்கை வெளியீட்டில் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய தேதியிலிருந்து அத்திருத்தம் நடைமுறைக்கு வரும் என்பதாக திருத்தச் சட்டத்தில் கூறப்பட்டிருந்தது. ஆனால் இன்றைய தேதிவரையில், நடைமுறைத் தேதியை குறிப்பிடாத காரணத்தினால், முந்தைய வரையறையே தொடர்ந்து நடைமுறையில் உள்ளது. இனி பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கின் தீர்ப்புரைக்குப் பின்னரான சில முக்கிய வழக்குகளை காண்போம்

Karmani Properties Ltd. Vs. State of West Bengal, AIR 1990 SC 2047., என்ற இவ்வழக்கில், மேல்முறையீட்டாளரின் நிறுவனம் பல கட்டிடங்களைக் கொண்டிருந்தது. அக்கட்டிடங்களில் 300-க்கும் மேற்பட்ட குடியிருப்புகள் வாடகைக்கு விடப்பட்டிருந்தது. மேல்முறையீட்டாளர் நிறுவனம் வாடகைதாரர்களின் வசதிகளுக்காக, இலவச மின்சாரம், இயங்கேணி சேவை (lift service), மின் இயந்திரங்களின் பழுது நீக்கல் மற்றும் மாற்றுதல், தரைகளை சுத்தம் செய்தல் போன்ற சேவைகளை

அளிப்பதற்காக 50-க்கும் மேற்பட்ட நபர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியிருந்தது. உச்சநீதிமன்றம் மேல்முறையீட்டாளரின் நிறுவனம், 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு -2(j)-ன்கீழான தொழில்/தொழிற்சாலை என்ற வரையறைக்குள் அடங்கும் எனக் குறிப்பிட்டது.

General Manager, Telecom Vs. Srinivasa Rao (1997) 8 SCC 769., மைய அரசின் தொலைத்தொடர்புதுறை தொழில்/தொழிற்சாலை என்ற வரையறைக்கு உட்பட்டது என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

All India Radio Vs. Santhose Kumar, AIR 1998 SC 941., என்ற வழக்கில் அகில இந்திய வானொலி மற்றும் 'தூர்தர்ஷன்' ஆகியவை இறையாண்மை பணிகளை (sovereign function) மட்டும் மேற்கொள்ளவில்லை. இத்தகைய நிலையங்கள் விளம்பரதாரர்களிடம் இருந்து கட்டணங்களைப் பெற்று ஒலிபரப்பு மற்றும் ஒளிபரப்பு செய்யும் இலாபம் ஈட்டும் தொழில் நடவடிக்கைகளிலும் ஈடுபட்டிருப்பதால் அவை தொழில்/தொழிற்சாலை என்ற வரையறைக்கு உட்பட்டது என உச்சநீதிமன்றம் விளக்கமளித்தது.

Coir Board, Ernakulam Vs. Indira Devi, P.S. (1998) 3 SCC 259., என்ற வழக்கில், உச்சநீதிமன்றத்தின் இருவர் ஆயம், பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய தீர்ப்புரையின் சரியான நிலை (correctness) குறித்து சந்தேகம் கொண்டது. தொழில்/தொழிற்சாலை என்பதற்கு அவ்வழக்கில் அளிக்கப்பட்ட நீட்டிக்கப்பட்ட பொருளின் (extended meaning) காரணமாக ஏற்பட்டுள்ள கெடுதியான விளைவுகளை (damaging effects) சுட்டிக்காட்டி, அவ்வழக்கின் முடிவை மறுபரிசீலனை செய்வதற்கு பரந்த ஆயம் (larger bench) ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிட்டது.

Coir Board Vs. Indira Devi, P.S., (2000) 1 SCC 324., உச்சநீதிமன்றத்தின் பரந்த ஆயம், பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கின் முடிவை மறுபரிசீலனை செய்ய வேண்டிய அவசியம் எழவில்லை என்பதைக் குறிப்பிட்டது.

Som Vihar Apartment Owner's Housing Maintenance Society Vs. Workmen., AIR 2002 SC 2530., அடுக்குமாடி குடியிருப்பு உரிமையாளர்கள் சங்கம் தனிப்பட்ட சேவைகளுக்கான நபர்களை பணியமர்த்தியிருப்பது தொழில்/தொழிற்சாலை என்ற வரையறைக்கு உட்படாது.

State of U.P Vs. Jai Bir Singh., (2005) 5 SCC 1., என்ற

வழக்கில், ஐந்து நீதியசர்களைக் கொண்ட உச்சநீதிமன்றம், பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கின் பெரும்பான்மை ஆயம் தொழில்/தொழிற்சாலை என்ற வரையறையின் எல்லையை மிகவும் விரிவுபடுத்தியுள்ளதாகவும், ஒருதலைப்பட்சமாகவும் அதாவது தொழிலாளருக்கு தக்கபடி உள்ளது என்று குறிப்பிட்டதுடன், அத்தீர்ப்பில் உள்ள பல்வேறு அம்சங்களை பட்டியலிட்டு, தொழில்/தொழிற்சாலை என்பதற்கான வரையறையை பரந்த ஆயம் மறுபரிசீலனை செய்வது அவசியம் என்பதைக் குறிப்பிட்டது.

State of Rajasthan Vs. Ganesh Lal, 2008 (2) SCC 533., தொழில் அல்லது தொழிற்சாலை என்பதன் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்ட கருத்தமைவை அரசின் சட்டத்துறைக்கு (Law Dept. of the Govt.) பொருந்தச் செய்ய முடியாது என்று உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

முடிவுரை (Conclusion):

தொழில் அல்லது தொழிற்சாலை என்ற பதத்திற்கான வரையறைக்குறித்த உச்சநீதிமன்றத்தின் வழக்குத் தீர்வுகளின் வரலாற்றை, பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கிற்கு முன்னர் மற்றும் பின்னர் என்கிற அடிப்படையில் ஆய்வு செய்யும்பொழுது, தொழில்/தொழிற்சாலை என்ற வரையறையின் பொருள் விளக்கம் ஒரே சீராக இல்லை என்பது வெளிப்படையாக தெரிய வருகிறது. இது தொடர்பாக நீதிபதி, K.P. மேனன், **Kunjana Bhaskaran Vs. S.D.O. Telegraphs (1983) Lab. I.C. 135.,** என்ற வழக்கில் கூறியுள்ளது இங்கு பொருத்தமாக இருக்கும்.

அவர் தொழில்/தொழிற்சாலை என்ற வரையறைக்கான பொருள் விளக்கம் தொடர்பான உச்சநீதிமன்றத்தின் வழக்குத்தீர்வுகளின் வரலாற்றை பின்வருமாறு குறிப்பிட்டுள்ளார்;

"சட்டத்தின் பாதை (தொழில்/தொழிற்சாலை என்ற வரையறைக்கான பொருள் விளக்கம்) நீண்ட நேரான, மேடு பள்ளமற்ற, சலிப்பான பாதையாக இல்லை; மாறாக, ஆங்காங்கே வளைவுகளும், திருப்பங்களும் (twists and turns) அத்துடன் கிளர்ச்சியூட்டக்கூடிய கொண்டை ஊசி வளைவுகளும்கூட (exciting hair-pin bends) கொண்டதாக உள்ளது".

4. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'பணியாளர்' என்பதை வரையறை செய்க. எஜமானருக்கும் ஊழியருக்கும் உள்ள உறவை தீர்மானிப்பதற்கு நீதிமன்றங்கள் படிப்படியாக உருவாக்கப்பட்ட தகுதிச்சான்றுகளை

ஆராய்க. (Define 'workman' under the Industrial Dispute Act, 1947. Examine the tests evolved by the Courts to determine Master and Servant Relationship). - May-2013 (v).

SN - 9 **தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'பணியாளர்' என்பதன் வரையறை / Definition of 'Workmen' under the Industrial Disputes Act. (அல்லது) பணியாளர்/ Workman - May-2017.**

விடைக்குறிப்பு : (அ) 'பணியாளர்' என்பதன் வரையறை - (ஆ) எஜமானருக்கும் ஊழியருக்கும் உள்ள உறவை தீர்மானிப்பதற்கு நீதிமன்றங்கள் படிப்படியாக உருவாக்கப்பட்ட தகுதிச்சான்றுகள்

(அ) 'பணியாளர்' என்பதன் வரையறை ('Workman'-Definition)

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(s), 'பணியாளர்' என்ற பதத்தை பின்வருமாறு வரையறுக்கிறது;

"எந்தவொரு தொழிலிலும், வேலை செய்வதற்காக உடல் உழைப்பை அளிப்பவர் (manual), தனித்திறமை பெற்றவர் (skilled), தனித்திறமை பெறாதவர் (unskilled), தொழில்நுட்ப பணி (technical), இயக்கமுறைப்பணி (operational), எழுத்தர்பணி (clerical) அல்லது மேற்பார்வை பணியை (supervisory) சம்பளத்திற்காக அல்லது வெகுமதிக்காக, உட்கிடையான அல்லது வெளிப்படையான பணி நிபந்தனைகளின்கீழ் வேலைக்கு அமர்த்தப்படும் வேலைப்பழகுநர் (apprentice) உள்ளிட்ட எந்தவொரு நபரையும்; மற்றும்;

இச்சட்டத்தின்கீழான தொழிற் சச்சரவு தொடர்பான எந்தவொரு நடவடிக்கையின் நோக்கத்திற்காகவும், பணிநீக்கம், பணிவிடுவிப்பு அல்லது ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்ட அத்தகைய நபரை அல்லது எவரின் பணிநீக்கம், பணிவிடுவிப்பு அல்லது ஆட்குறைப்பு தொழிற்சச்சரவிற்கு வழிவகுத்ததோ அத்தகைய எந்தவொரு நபரையும் உள்ளடக்கும் (...includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with or as a consequence of, that dispute, or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute); ஆனால் இது பின்வரும் நபர்களை உள்ளடக்காது;

(i) 1950-ஆம் ஆண்டின் விமானப்படைச் சட்டம் அல்லது 1950- ஆம் ஆண்டின் படைவீரர் சட்டம் அல்லது 1957-ஆம் ஆண்டின் கப்பற்படைச்சட்டம்; அல்லது;

(ii) காவல் பணி (Police service) அல்லது சிறைச்சாலையின் அலுவலராக அல்லது பிற பணியாளராக நியமிக்கப்பட்டவர்; அல்லது;

(iii) மேலாண்மை அல்லது நிருவாகம் செய்வதற்கென்று அத்தகைய முதன்மைத் தகுதியின் அடிப்படையில் பணியமர்த்தப்பட்டவர் (who is employed mainly in a manegerial or administrative capacity); அல்லது;

(iv) மேற்பார்வை பணியில் (supervisory) அமர்த்தப்பட்டு மாதமொன்றுக்கு ரூ.10,000/-க்கும் அதிகமாக ஊதியம் பெறுபவர் அல்லது பதவியுடன் சேர்ந்துள்ள கடமைகளின் தன்மைப்படி (nature of the duties attached to the office) அல்லது அவரிடம் சேர்ந்தடைந்துள்ள அதிகாரங்களின் காரணமாக (by reason of the powers vested in him), மேலாளருக்கு உரிய பணிகளை முதன்மையாக செயல்படுத்துபவர்."

(ஆ) எஜமானருக்கும் ஊழியருக்கும் உள்ள உறவை தீர்மானிக்க நீதிமன்றங்கள் உருவாக்கிய தகுதிச்சான்றுகள் (Tests evolved by the Courts to determine master and servant relationship):

எஜமானருக்கும் ஊழியருக்கும் அல்லது முதலாளிக்கும் தொழிலாளிக்கும் இடையேயான உறவை தீர்மானிப்பதற்கான தகுதிச்சான்றுகளை உருவாக்கிட தொடக்கத்திலிருந்தே (அதாவது தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டம், 1947-அமுல்படுத்தப்பட்டதிலிருந்தே) நீதிமன்றங்கள் முயன்று வந்துள்ளன. இவற்றை கால அடிப்படையிலான உச்சநீதிமன்றத்தின் தீர்ப்புரைகளின் வாயிலாகக் காண்போம்.

Shivnandan Sharma Vs. The Punjab National Bank Ltd. AIR 1955 SC 404., என்ற வழக்கில் பஞ்சாப் வங்கியின் நிதிப்பிரிவிற்கு (cash department), இராய் பகதூர் கரம்சந்த் பூரி அண்ட் பிரதர்ஸ் எனும் நிறுவனம் பொருளாளர்களாக (treasurers) பொறுப்பு கொண்டிருந்தது. இது தொடர்பாக, வங்கிக்கும் பொருளாளர்களுக்கும் இடையே ஓர் உடன்படிக்கை செய்யப்பட்டிருந்தது. பொருளாளர்களாகிய இராய் பகதூர் நிறுவனம், பஞ்சாப் வங்கியின் தலைமை அலுவலகத்திலும் மற்றும் பஞ்சாப் மாநிலத்திற்குள் மற்றும் வெளியிலும் காசாளர்களையும் (cashiers) மற்றும்பிற அவசியமான பணியாளர்களையும் நியமித்தனர். யுனோ (Uno) என்ற ஊரிலிருந்த பஞ்சாப் வங்கியின் கிளை பொருளாதாரரீதியில் ஆதாயமளிப்பதாக இல்லை என்பதன் அடிப்படையில் மூடப்பட்டதன் காரணமாக, அக்கிளையின் காசாளரான ஷர்மாவின் பணி முடிவுக்கு வந்தது.

ஷர்மாவின் பணிமுடிப்பிற்கு, பணியாளர்கள் ஆதரவு

தெரிவித்ததால் அரசு குறித்தனுப்புகை செய்தது. மேன்முறையீட்டின்போது, உச்சநீதிமன்றத்தில், ஷர்மா, பஞ்சாப் வங்கியின் பணியாளர் அல்ல என்பதால், அவரின் பணி நீக்கத்தை அரசு, தொழிற்சச்சரவிற்கு குறித்தனுப்புகை செய்தது தவறு என்று வங்கியின் சார்பாக வாதிடப்பட்டது. உச்ச நீதிமன்றம், பஞ்சாப் தேசிய வங்கிக்கும் பொருளாளர்களாகிய இராய் பகதூர் நிறுவனத்திற்கும் இடையே நிறைவேற்றப்பட்டிருந்த உடன்படிக்கையை ஆய்வு செய்தது. உடன்படிக்கையில் வழக்கிற்கு தொடர்புடைய நிபந்தனைகளிலிருந்து பொருளாளர்களால் நியமிக்கப்படும் காசாளர்கள் உள்ளிட்ட பணியாளர்களின் நியமனம், பணி செய்யும்முறை, விடுப்பு, பணிவிடுவிப்பு அல்லது பணிநீக்கம் ஆகிய பொருண்மைகளில் பஞ்சாப் வங்கி நிருவாகம் நேரடியாக அதிகாரம் கொண்டுள்ளதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. உச்சநீதிமன்றம் மேலும் குறிப்பிட்டதாவது; உடன்படிக்கையின் நிபந்தனைகளில் இருந்து பொருளாளர்களும் மற்றும் அவர்களினால் நியமிக்கப்படும் காசாளர் உள்ளிட்ட பணியாளர்களும் தங்களுக்கான ஆணைகளை வங்கி மேலாளர் அல்லது பிற அலுவலரின்மூலம் பெறுகிறார்கள். பொருளாளர்களுக்கும் வங்கிக்கும் இடையேயான உறவு ஊழியர்களுக்கும் எஜமானருக்கும் இடையேயான உறவைப் போன்றிருப்பின், சாதாரணமாக காசாளர் உள்ளிட்ட பணியாளர்களை நியமிக்கவும் மற்றும் நீக்கவும் பொருளாளர்களுக்கு அதிகாரம் அளிக்கப்பட்டிருக்கும் காரணத்தினால் மாத்திரம், அத்தகைய காசாளர் உள்ளிட்ட பணியாளர்கள் வங்கியின் கட்டுப்பாட்டின்கீழ் இல்லை எனக்கூறமுடியாது. இதுபோன்ற சூழ்நிலைகளில், காசாளர் உள்ளிட்ட பணியாளர்கள், பொருளாளர்கள் எனும் முகமையின் மூலமாக நியமிக்கப்பட்டாலும்கூட அவர்களின் இறுதி பணியாண்மையர் (ultimate employer) வங்கியேயாகும். "ஓர் எஜமான் ஓர் ஊழியரை வேலைக்கு அமர்த்தி, குறிப்பிட்ட வேலையை செய்வதற்காக ஆட்களை நியமிக்கவும் மற்றும் அவர்களின் திறமை மற்றும் நம்பிக்கைக்கு உறுதியளிப்பதற்கும் அதிகாரம் அளிக்கப்பட்டிருந்தால், அத்தகைய ஊழியரால் நியமிக்கப்படும் ஆட்களும் அந்த ஊழியருக்கு சமமான, எஜமானரின் ஊழியர்களேயாவர்." எனவே வழக்கில், நிதித்துறையில் பணியமர்த்தப்பட்ட காசாளர் மற்றும் பிற பணியாளர்கள் தொடர்பான **கட்டளை மற்றும் கட்டுப்பாட்டினை (direction and control)** முழுமையாக வங்கி நிருவாகமே, அதன் மேலாளர் அல்லது பிற அலுவலர்கள் மூலமாக கொண்டிருப்பதால், வங்கியின் பணியாளர்களே என்பதை உச்சநீதிமன்றம் விளக்கியது.

Dharangadhra Chemical Works Ltd. Vs. State of Saurashtra, (1957) 1 LLJ 477 (SC)., என்ற வழக்கில் உச்சநீதிமன்றம்

முதலாளி மற்றும் தொழிலாளிக்கு இடையேயான உறவை தீர்மானிப்பதற்கான தகுதிச் சான்றினை மட்டுமின்றி, தொழிலாளிக்கும் தன் விருப்ப ஒப்பந்ததாரருக்கும் (independent contractor) இடையேயான வேறுபாட்டினையும் பின்வருமாறு குறிப்பிட்டது;

(1) ஓர் நபர் தொழிலாளியா என்பதற்கான உண்மையான சோதனை, அவர் முதலாளியால் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டும் மற்றும் முதலாளி, தொழிலாளி எனும் உறவு நடப்பில் இருக்கப்படுவதுமாகும்;

(2) முதலாளி, தொழிலாளி உறவு நடப்பில் இருப்பதற்கான நன்கு நிலைநிறுத்தப்பட்ட முதற்தோற்ற சோதனை (well established prima facie test), முதலாளி என்ன வேலை செய்யவேண்டும் என்று கட்டளையிடும் உரிமையை பெற்றிருப்பது மட்டுமில்லாமல், அவ்வேலை எந்த முறையில் செய்யப்படவேண்டும் என்ற கட்டுப்பாடு (control) கொண்டிருப்பதுமாகும்; இத்தகைய கட்டுப்பாட்டின் எல்லை மற்றும் தன்மை, தொழிலுக்கு ஏற்ப மாறக்கூடியது என்பதால் நுட்பமான வரையறைக்கு உட்பட்டதன்று;

(3) முதலாளி மற்றும் தொழிலாளிக்கு இடையேயான உறவை தீர்மானிக்கும் சரியான அணுகுமுறை யாதெனில், வேலையின் தன்மையை கருத்தில் கொண்டு, அவ்வேலைக்குரிய கட்டுப்பாடு மற்றும் கண்காணிப்பினை (control and supervision) முதலாளி கொண்டுள்ளாரா என்பதாகும்;

(4) தொழிலாளிக்கும் மற்றும் தன்விருப்ப ஒப்பந்ததாரருக்கும் இடையேயான பரந்த வேறுபாடு, தொழிலாளி, தனிப்பட்ட முறையில் கட்டுப்பட்டு அத்தகைய முறையில் வேலை செய்பவர்; தன்விருப்ப ஒப்பந்ததாரர், மற்றவர்களின் மூலமாக வேலையை முடிப்பவர்.

இவ்வழக்கில் முதலாளி தொழிலாளி உறவினைத் தீர்மானிக்க, தொழிலாளி செய்யும் வேலை குறித்து முதலாளி கொண்டுள்ள **கட்டுப்பாடு மற்றும் கண்காணிப்பு** தகுதிச் சான்றாக குறிப்பிடப்பட்டது.

Chintamon Rao Vs. State of Madhya Pradesh, AIR 1958 SC 388., என்ற வழக்கில் ஓர் நிறுவனம் பீடி தயாரிக்கும் தொழிலில் ஈடுபட்டிருந்தது. நிறுவனம், சுருட்டப்பட்ட பீடிகளை தனக்கு விநியோகிப்பதற்காக, 'சட்டேதாரர்கள்' (Sattedars) எனப்படும் இடைநின்றிருப்பவர்களை ஈடுபடுத்தியிருந்தது. அவர்கள் கூலியாட்களை வேலைக்கு அமர்த்தி, தங்களின் தொழிற்சாலையிலோ அல்லது மூன்றாம் நபர்களிடம் பீடி சுருட்டும் வேலையை ஒப்படைத்து, அதன்பின் தயரித்து முடிக்கப்பட்ட பீடிகளை எடுத்துச்சென்று நிறுவனத்திற்கு அளித்தனர். 'சட்டேதாரர்கள்' அளிக்கும் பீடிகளை, நிறுவனத்தில் வேலை செய்யும்

தொழிலாளர்கள் சோதனை செய்து, குறைபாடு உள்ள பீடிகளை மீண்டும் சரிசெய்து அளிப்பதற்காக கொடுப்பர். நிருவாகம், சட்டேதாரர்களிடம் பெறப்பட்ட பீடிகளின் எண்ணிக்கைக்கு ஏற்ப தொகையை செலுத்தும். உச்சநீதிமன்றம், சட்டேதாரர்கள் எனப்படும் இடைநின்றிருப்பவர்கள் நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ நிருவாகத்தால் நியமிக்கப்படாததாலும் மற்றும் அவர்கள் தொழிற்சாலையில் பணிபுரியாததாலும் அவர்கள் தொழிலாளர் அல்ல என்பதைக் குறிப்பிட்டது.

உச்சநீதிமன்றம், Chintamon Rao வழக்கில் வகுத்த கொள்கையை **State of Kerala Vs. V.M. Patil, (1961) 1 LLJ 744 (SC)** வழக்கில் மீண்டும் உறுதிப்படுத்தியது. உச்சநீதிமன்றத்தின் இத்தகைய முடிவுகள், **கட்டுப்படுத்தவும் மற்றும் கண்காணிக்கவும் கொண்டிருக்கும் உரிமையே** எஜமான் மற்றும் ஊழியருக்கான உறவை தீர்மானிப்பதற்கான சோதனைகளில் ஒன்றாகும் என்பதை வலியுறுத்தியது.

Punjab National Bank Vs. Ghulam Dastagir, (1978) 2 S.C.R. 358., என்ற வழக்கில், வங்கியின் வட்டார மேலாளருக்கு (Area Manager), 'ஜீப்' ஓட்டுவதற்காக ஒரு நபரை நியமித்துக்கொள்ள வங்கி, சலுகை அளித்திருந்தது. ஜீப் ஓட்டுநருக்கான சம்பளம், வட்டார மேலாளருக்கு வழங்கப்படும் 'படிகளில்' (allowances) இருந்து செலுத்தப்பட்டது. இருப்பினும் 'ஜீப்' பிற்கான பெட்ரோல் மற்றும் எண்ணெய் தேவைகள் (oil requirements) மற்றும் பராமரிப்புச் செலவுகளுக்கு வங்கி பொறுப்பேற்றிருந்தது. வட்டார மேலாளர் 'ஜீப்' ஓட்டுநரை பணியிலிருந்து நீக்கினார். ஓட்டுநர் தன் பணி நீக்கத்தின் நியாயத்தன்மை (justifiability) குறித்து எதிர்த்தார். உச்சநீதிமன்றம், வங்கிக்கும், 'ஜீப்' ஓட்டுநருக்கும் நேரடித்தொடர்பு இல்லை என்பதாலும் மற்றும் 'ஜீப்' ஓட்டுநர் மீதான **கட்டுப்பாடு மற்றும் கண்காணிப்பு** எதனையும் வங்கி கொண்டிராத காரணத்தினால், ஓட்டுநர் வங்கியின் ஓர் பணியாளர் அல்ல என்பதைக் குறிப்பிட்டது. **Hussainbhai Vs. Alath Factory, (1978) 2 LLJ 397 (SC).,** என்ற வழக்கில் உச்சநீதிமன்றம், 'பணியாளர்' என்பதன் எல்லைக்குள் 'சார்ந்திருக்கும் தொழில்முனைவோரையும்' (dependent entrepreneur) உள்ளடக்குவதன்மூலமாக Dharangadhra வழக்கின் தீர்ப்புரையால் ஏற்பட்ட சிரமங்களை நீக்க முடிவு செய்தது. நீதியரசர் கிருஷ்ண ஐயர், 'பணியாளர்' என்ற சொல்லின் அளாவுகையை தீர்மானிக்க சோதனைகளை (tests) வகுத்தார்.

ஓர் தொழிலாளி அல்லது தொழிலாளர் குழுவினர், பொருள்களின் உற்பத்தி அல்லது சேவைகள் அளிப்பதில் தங்களின் உழைப்பை அளித்து

மற்றும் அத்தகைய பொருள்களின் உற்பத்தி அல்லது சேவைகள் அளிப்பது மற்றொருவரின் வியாபாரத்திற்காக இருந்தால், அந்த மற்றொரு நபரே உண்மையில் பணியாண்மயர் ஆவார். அவர் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கை, திறமை மற்றும் தொடர்ச்சியான வேலை தொடர்பான பொருளாதாரக் கட்டுப்பாட்டினை (economic control) கொண்டிருக்கிறார். எந்தவொரு காரணத்திற்கும் அவரை பணியிலிருந்து தற்காலிகமாக நிறுத்துவது உண்மையில் தொழிலை நிறுத்தி வைப்பதாகும். பணியாளர்கள், இடை நின்றிருக்கும் ஒப்பந்ததாரர்களிடம் மட்டுமே நேரடியான ஒப்பந்த உறவுகள் கொண்டுள்ளனர் என்பது எத்தகைய விளைவையும் ஏற்படுத்தாது. ஏனெனில், அந்நிறுவனத்தின் திரையை விலக்கிப் பார்க்கும்போதும் அல்லது வேலையை ஆளுமை செய்யும் ஒட்டுமொத்த காரணிகளை நோக்கும்போதும், நேரடி ஒப்பந்ததாரர் அல்ல, உண்மையான பணியாண்மையர் நிருவாகமேயாகும் என்கிற அப்பட்டமான உண்மையை வேறுபட்ட சிறப்பான காகித ஏற்பாடுகளினால் சிதைக்கப்பட்டிருந்தாலும்கூட, நாம் கண்டுகொள்ளலாம் (When, on lifting the veil or looking at the conspectus of facts governing employment, we discern the naked truth though raped in different perfect paper arrangement that the real employer is the management, not the immediate contractor).

மேற்குறிப்பிட்ட உச்சநீதிமன்றத்தின் தீர்ப்பு, 'பணியாளர்கள்' என்ற வரையறையிலிருந்து விலக்கப்பட்டிருந்த இலட்சக்கணக்கான நபர்களுக்கு தீர்வு அளிப்பதாக அமைந்தது.

5. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்தகராறுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'பணியாளர்' என்பதை வரையறு. முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகளைக் குறிப்பிடுக. (Define 'Workmen' under the Industrial Dispute Act, 1947. Refer to decided cases).

விடைக்குறிப்பு : (அ) 'பணியாளர்' என்பதன் வரையறை – (ஆ) முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகள்

(அ) 'பணியாளர்' என்பதன் வரையறை ('Workman'-Definition)

முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையில் காண்க.

(ஆ) முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகள் (Decided Cases)

'பணியாளர்' என்ற வரையறையின் எல்லையை பின்வரும் வழக்குத் தீர்வுகளில் இருந்து அறிந்துகொள்ளலாம்:

Shivnandan Sharma Vs. The Punjab National Bank Ltd., AIR 1955 SC 404., (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையில் காண்க).

Dharangadhra Chemical Works Ltd. Vs. State of Saurashtra (1957) 1 LLJ 477 SC., (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையில் காண்க)

Arkal Govind Raj Rao Vs. Ciba Geigy of India Ltd., 1985 II LLJ 401 (SC)., என்ற வழக்கில் ஓர் பணியாளர் பல்வேறு கடமைகளை கொண்டிருந்து, அவர் தொழிலாளியா அல்லது வேறு ஒருவரா என்ற கேள்வி எழுந்தால், நீதிமன்றம் சம்பந்தப்பட்ட நபரின் முதன்மையான மற்றும் அடிப்படையான கடமைகள் என்ன என்பதை கண்டறிந்தும் மற்றும் அவரின் அடிப்படைக் கடமையுடன் அவசியமாக சாராத வேறு சில பணிகளை செய்யுமாறு கோரப்பட்டிருந்தாலும், அத்தகைய கூடுதல் கடமைகள், சம்பந்தப்பட்ட நபரின் நிலையை (status) மாற்றாது. வேறு மாதிரியாக குறிப்பிடுவதெனில், அத்தகைய நபரின்நிலை மற்றும் வேலையின் தன்மையை தீர்மானிக்கும்போது அவரது பணியின் **தலையாய நோக்கம் (dominan purpose)** கவனத்தில் கொள்ளப்பட வேண்டும். மற்றும் அவரின் சில கூடுதல் கடமைகளை புறந்தள்ளவும் வேண்டும்.

S.K. Maini Vs. Carona Sahu Co. Ltd., AIR 1994 SC 1824., என்ற வழக்கில் ஒரு நபர் தொழிற் தகராறுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(S)-ன் கீழான தொழிலாளியா அல்லது இல்லையா என்பது அவரின் கடமைகள் மற்றும் பணிகளின் முதன்மை தன்மையுடன் கொண்டு தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும். அத்தகைய வினாவினை வழக்கின் பொருண்மைகள் மற்றும் சூழ்நிலைகளையும் மற்றும் முன்னிலையிடப்பட்ட ஆவணங்களின் அடிப்படையிலும் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும்.

Hussain Mithu Vs. Bombay Iron and Steel Labour Board, (2001) 7 SCC 394., என்ற வழக்கில் ஓர் நபர் செய்யும் பணியின் தலையாயத் தன்மையே (Predominant nature) உண்மையான மற்றும் முறையான சோதனையாகும். பணியாளரின் பதவியின் பெயரே (designation) இறுதியானதல்ல. உண்மையில் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டியது அவர் கொண்டுள்ள கடமைகளின் தன்மை (nature of his duties), அவருக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள அதிகாரங்கள் (powers conferred) மற்றும் அவருக்கு ஒதுக்கப்பட்டுள்ள பணிகளாகும் (functions assigned to him).

Mukesh K. Tripathi Vs. Senior Divisional Manager, AIR 2004 SC 4179., என்ற வழக்கில் பிரிவு-2(S)-ல் வரையறுக்கப்பட்டுள்ள

பணியாளர் என்பதன் வரையறை முழுமையானதாகும். எனவே இன்றைய நிலையில் பெறப்பட்டுள்ள சட்டநிலையின்படி, தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழான பணியாளராக இருப்பதற்கு, உடல்உழைப்பை அளிப்பவர், தனித்திறமை பெற்றவர், தனித்திறமை பெற்றிராதவர், தொழில்நுட்ப வேலை இயக்குமுறைப்பணி, எழுத்தர் அல்லது மேற்பார்வை வேலை ஆகிய எவற்றையேனும் பணம் செலுத்தப்படுவதற்காக அல்லது வெகுமதிக்காக செய்வதற்காக என்று இருக்க வேண்டும். இதே கருத்தை உச்சநீதிமன்றம் முன்பு **H.R. Adyanthaya Vs. Sandoz Ltd, AIR 1994 SC 2608.**, வழக்கிலும், பின்னர், **Sonepet Co-op Sugar Mills Ltd, Vs. Ajit Singh, AIR 2005 SC 100** வழக்கிலும் குறிப்பிட்டது.

(இ) முடிவுரை (Conclusion)

மேற்குறிப்பிட்ட உச்சநீதிமன்றத்தின் வழக்குத்தீர்வுகளில் இருந்து, தொடக்கத்தில், முதலாளி, தொழிலாளியின் பணியினைக் கட்டுப்படுத்தும் மற்றும் கண்காணிக்கும் உரிமையை தன்வசம் கொண்டிருப்பதன் வாயிலாக 'பணியாளர்' என்பது தீர்மானிக்கப்பட்டது. பின்னர் ஓர் நபரின் அடிப்படை மற்றும் முதன்மை கடமைகளுக்கு முக்கியத்துவம் அளிக்கப்பட்டது. அடுத்து, ஒரு நபரின் பதவியையும் அத்துடன் சேர்ந்துள்ள அதற்கு துணையான பணிகளை பொருட்படுத்தாமல் அவரது பணியின் தலையாய நோக்கம் (dominant purpose) என்ன என்பது காணப்பட வேண்டும் என்பதற்கு முக்கியத்துவம் அளிக்கப்பட்டது. மேலும் வரையறையில் குறிப்பிட்டுள்ள ஏதேனும் ஒரு பணியை செய்பவராக இருக்க வேண்டும் என்று குறிப்பிடப்பட்டது. இவைகள் தவிர 'பணியாளர்' என்ற வரையறைக்கு சீராக பொருந்தக்கூடிய ஓர் கொள்கையை வகுக்கமுடியாது என்றும் இது ஒவ்வொரு வழக்கின் பொருண்மைகள் மற்றும் சூழ்நிலைகள் மற்றும் முன்னிலையிடப்படும் சான்றுகளின் அடிப்படையில் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும் என்றும் நீதிமன்றங்கள் குறிப்பிட்டுள்ளன.

6. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'தொழிற்சச்சரவை' முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகளுடன் வரையறுக்கவும். (Define with the help of decided cases the term 'Industrial Dispute' under the Industrial Disputes Act, 1947). - May-2016 (v)

விடைக்குறிப்பு : (அ) 'தொழிற் சச்சரவு' என்பதன் வரையறை – (ஆ) தொழிற்சச்சரவின் உட்கூறுகள் – (இ) முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகள் – (ஈ) 'எந்தவொரு நபரும்' என்பதன் பொருந்துகை மற்றும் பொருள் விளக்கம்

(அ) 'தொழிற்சச்சரவு' என்பதன் வரையறை ('Workman'-Definition):

1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(K)-ன்படி, தொழிற்சச்சரவு என்பது;

"முதலாளிகளுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் இடையே அல்லது முதலாளிகளுக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையே அல்லது தொழிலாளர்களுக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையே **எந்தவொரு நபரின்** வேலை தொடர்பாக (employment) அல்லது வேலை அளிக்காமை (non-employment) தொடர்பாக அல்லது வேலையின் வரையீடுகள் (terms of employment) அல்லது வேலையின் நிபந்தனைகள் (conditions of labour) தொடர்பாக எழும் எந்தவொரு சச்சரவையும் (dispute) அல்லது வேறுபாட்டினையும் (difference) குறிக்கும்;"

(ஆ) தொழிற்சச்சரவின் உட்கூறுகள் (Ingredients of an Industrial dispute): மேற்குறிப்பிட்ட வரையறையில் இருந்து ஓர் தொழிற் சச்சரவு என்பது பின்வரும் கூறுகளைக் கொண்டிருக்க வேண்டும் என்பது தெரிய வருகிறது; அவை;

(i) சச்சரவு அல்லது வேறுபாடு ஒன்று இருக்க வேண்டும்;

(ii) அத்தகைய சச்சரவு அல்லது வேறுபாடு, முதலாளிகளுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் இடையில் அல்லது முதலாளிகளுக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையில் அல்லது தொழிலாளர்களுக்கும், தொழிலாளர்களுக்கும் இடையில் என்பதாக இருக்க வேண்டும்; மற்றும்;

(iii) அத்தகைய சச்சரவு அல்லது வேறுபாடு எந்தவொரு நபரின் வேலை தொடர்பாக அல்லது வேலையின் நிபந்தனைகள் தொடர்பாக இருக்க வேண்டும்.

'தொழிற்சச்சரவு' என்பதன் வரையறை மூன்று பகுதிகளைக் கொண்டுள்ளது. இதன் முதலாவது பகுதி, சச்சரவின் உண்மையான மற்றும் வலிமையான பொருண்மையைக் குறிப்பிடுகிறது. இரண்டாவது பகுதி, சச்சரவின் தரப்பினர்களையும் மற்றும் மூன்றாவது பகுதி சச்சரவின் மையப்பொருள் குறித்தும் குறிப்பிடுகிறது.

(1) சச்சரவின் உண்மையான மற்றும் வலிமையான பொருண்மை (Factum of real and substantial dispute): சச்சரவு என்பது உண்மையில் இருக்க வேண்டும். அது தெளிவற்றதாக அல்லது குறிப்பிடப்படமுடியாத ஒன்றாக (vague) இருக்கக்கூடாது. சச்சரவு என்பதற்கான வரையறை இச்சட்டத்தில் எங்கும் குறிப்பிடப்படவில்லை. அகராதியில் உள்ள பொதுவான பொருளின்படி, சச்சரவு என்பது

வேறுபாட்டைக் குறிக்கும். ஓர் கோரிக்கை ஒன்று முன்வைக்கப்பட்டு, நிறைவேற்றப்படாமல் இருப்பின் அது சச்சரவிற்கு வழிவகுக்கிறது. ஓர் சச்சரவு, தொழில் சச்சரவாகுவதற்கு, நிருவாகத்திடம் கோரிக்கை ஒன்று வைக்கப்பட்டு, அக்கோரிக்கை நிருவாகத்தினால் தள்ளுபடி செய்யப்பட்டிருப்பது அவசியமாகும். தொழிற்சச்சரவு என்றச் சொல், பிடிவாதம் என்ற உறுப்பையும் மற்றும் அது தீர்வு செய்யப்படும்வரை தொடரக்கூடிய ஓர் உண்மையான மற்றும் வலிமையான பொருண்மையைக் குறிக்கும்.

Feeders Lloyd Corporation Ltd Vs. Lt. Governor of Delhi., AIR 1970 Delhi 60 என்ற வழக்கில், சமரச அலுவலர் முன்பாக முதன்முறையாக ஓர் கோரிக்கை முன்வைக்கப்பட்டது. அவர் அக்கோரிக்கையை நிருவாகத்திடம் தெரிவிக்க, நிருவாகம் அக்கோரிக்கையை ஏற்க மறுத்துவிட்டது. இது இச்சட்டத்தின்கீழான தொழிற்சச்சரவு என்பதாக அமைவதற்கு போதுமானதாக இல்லை என்று நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

(2) சச்சரவின் தரப்பினர்கள் (Parties to the dispute): சச்சரவானது (i) முதலாளிகள் மற்றும் முதலாளிகளுக்கு இடையேயானதாக; அல்லது (ii) முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளிகளுக்கு இடையேயானதாக அல்லது (iii) தொழிலாளிகளுக்கும் தொழிலாளிகளுக்கும் இடையேயானதாக இருக்க வேண்டும்.

Workmen of ISI Vs. ISI, AIR 1976 SC 145., என்ற வழக்கில், தொழிற்சச்சரவு என்பது முதலாளி மற்றும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பெரும்பான்மை தொழிற்சங்கத்திற்கு இடையேயான சச்சரவு என்பதோடு மட்டும் கட்டுப்படுத்தப்படவில்லை. இது முதலாளி மற்றும் சிறுபான்மை தொழிற்சங்கத்திற்கு இடையேயான வேறுபாட்டினையும்கூட குறிக்கும் என்று கூறப்பட்டது.

(3) சச்சரவின் மையப்பொருள் (Subject matter of the dispute): சச்சரவு, வரையறையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பொருள் தொடர்பானதாக அதாவது, எந்தவொரு நபரின் வேலை தொடர்பானதாக அல்லது வேலை அளிக்காமை அல்லது வேலையின் வரையீடுகள் அல்லது வேலையின் நிபந்தனைகள் தொடர்பானதாக இருக்க வேண்டும்.

(இ) முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகள் (Decided Cases):

(1) உயர்நிலையில் பணியாற்றும் பணியாளர்களின் பணி நிரந்தரம் தொடர்பான சச்சரவும் ஓர் தொழிற்சச்சரவாகும். **Workmen Vs. Hindustan Lever Ltd. (1984) 4 SCC 392.,** என்ற வழக்கில்,

உயர்நிலையில் பணியாற்றும் (officiating higher grade) பணியாளர்களின் பணி நிரந்தரம் (confirmation) தொடர்பான சச்சரவு, இச்சட்டத்தின் மூன்றாவது இணைப்புப் பட்டியலில் உள்ள 7-ஆவது பதிவில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதால், அது ஓர் தொழிற்சச்சரவாகும் என்பதுடன், பிரிவு-7A-ன்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட தீர்ப்பாயம் அதனை முடிவு செய்ய கட்டுப்பட்டுள்ளது என்று குறிப்பிடப்பட்டது.

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் இரண்டாவது மற்றும் மூன்றாவது இணைப்புப் பட்டியலில் குறிப்பிட்டுள்ள பொருண்மைகள் தொடர்பான சச்சரவுகள் அனைத்தும் தொழிற்சச்சரவுகளாகும்.

(2) தன் பணியாளர்களாக இல்லாத நபர்களுடனான, பணியாண்மையரின் சச்சரவும் ஓர் தொழிற்சச்சரவாகும்.

ஓர் பணியாண்மையரின்கீழ் வேலை செய்யும் பணியாளர்கள் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய காலத்தில் பணிவழங்காத, பணியாண்மையரின் பணியாளர்களாக இல்லாத, பிற நபர்கள் தொடர்பாக எழும் சச்சரவும் தொழிற் சச்சரவு என்பதில் உள்ளடங்கும் என்று உச்சநீதிமன்றம் **Kays Construction Co (P) Ltd. Vs. Workmen, AIR 1959 SC 208,** என்ற வழக்கில் குறிப்பிட்டது.

(3) நடப்பில் இருக்கும் தொழிற்தகராறு, தொழிலை மூடுதல் (closure) அல்லது வேறொருவர் நிருவாகத்தை ஏற்றுக் கொள்ளும்போதும் தொடர்ந்திருக்கும்.

U.P. Electricity Supply Co. Ltd. Vs. Workmen (1971) 3 SCC 495., என்ற வழக்கில் கடந்த காலத்தில் செய்யப்பட்ட வேலை தொடர்பான, மீதூதிய உரிமை கோரிக்கையின் பேரிலான சச்சரவினையும் தீர்ப்பாயம் முடிவு செய்து தீர்வளிப்பு அளிக்கக்கடமை கொண்டுள்ளது என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

(4) தனிநபர் சச்சரவும் தொழிற்சச்சரவாகலாம்.

பணியாண்மையருக்கும் ஓர் தனிப்பட்ட தொழிலாளிக்கும் இடையேயான சச்சரவு, தொழிற்சச்சரவு என்ற வரையறையினுள் அடங்காது. இருப்பினும், தொழிலாளர்கள் ஒரு குழுவாக அல்லது கணிசமான எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்கள் அத்தனிப்பட்ட தொழிலாளருடன் சேர்ந்த பொதுவான காரணத்தை முன்வைத்தால் அத்தகைய சச்சரவு ஓர் தொழிற்சச்சரவாகிவிடும். பெரும்பான்மை தொழிலாளரின் ஆதரவு இருக்க வேண்டுமென்பது அவசியமல்ல. அத்தகைய சூழ்நிலைகளில் அவசியத்தேவை என்னவெனில், பொதுவான

நலன் மற்றும் குறிப்பிடத்தக்க எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்கள், தீங்குற்ற தொழிலாளிக்கு அளிக்கும் ஆதரவு மற்றும் அதன் காரணமாக தங்கள் நலன்களின்மீது கொண்டிருக்கும் அக்கறையாகும் என்று உச்சநீதிமன்றம் **Newspaper Ltd., Vs. State Industrial Tribunal U.P., AIR 1957 SC 532** என்ற வழக்கில் குறிப்பிட்டது.

(ஈ) 'எந்தவொரு நபரும்' என்பதன் பொருந்துகை மற்றும் பொருள் விளக்கம் (The application and interpretation of 'any person'):

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-2(k)-ன்கீழான 'தொழிற்சச்சரவு' என்பதற்கான வரையறையில் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள 'எந்தவொரு நபரும்' என்றச் சொல்லின் பொருந்துகை மற்றும் பொருள்விளக்கம் குறித்த கேள்வி உச்சநீதிமன்றத்தின் முன்பு **Workmen, Dimakuchi Tea Estate Vs. Dimakuchi Tea Estate, AIR 1958 SC 353.**, வழக்கில் எழுந்தது. இவ்வழக்கில் தேயிலைத்தோட்ட நிருவாகம் மூன்றுமாத பயிற்சியில், உதவி மருத்துவ அலுவலராக பேனர்ஜி என்பவரை நியமித்தது. மூன்று மாதத்திற்குப் பின்னர் பணிமுடிப்பு அறிவிப்பிற்கு பதிலாக, ஒரு மாத சம்பளத்தை அளித்து நிருவாகம் அவரின் பணியை முடிவுக்கு கொண்டு வந்தது. உதவி மருத்துவரின் பணிமுடிப்பின் சட்டநிலைத்தன்மை (legality of the termination) குறித்த கேள்வியை எழுப்பி, அவருக்கு தேயிலைத்தோட்ட தொழிற்சங்கம் ஆதரவளித்தது. அசாம் அரசு, மருத்துவ உதவி அலுவலரை மீண்டும் பணியில் சேர்ப்பது குறித்து முடிவு செய்ய, தொழிற்தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்தது. நிருவாகம், தொழிற் தீர்ப்பாயத்தில், உதவி மருத்துவ அலுவலர், இச்சட்டத்தின் கீழான தொழிலாளராக இல்லாத காரணத்தினால், அவரை மீண்டும் பணி அமர்த்துவது குறித்த கேள்வியை முடிவு செய்ய தொழிற்தீர்ப்பாயத்திற்கு அதிகார வரம்பு இல்லை என முதனிலை ஆட்சேபணையை தெரிவித்தது. தீர்ப்பாயம், நிருவாகத்தின் வாதத்தை ஒப்புக் கொண்டது. மேன்முறையீட்டில், உச்சநீதிமன்றம் 'எந்தவொரு நபரும்' என்பது இவ்வுலகத்தில் உள்ள எவரொருவரையும் (anybody) மற்றும் ஒவ்வொருவரையும் (everybody) உள்ளடக்காது என்பதைக் குறிப்பிட்டது. மேலும் உதவி மருத்துவ அலுவலர் இச்சட்டத்தின்கீழான தொழிலாளராக இல்லாத காரணத்தினாலும், அவர் தொழிற்சங்கத்தைச் சார்ந்த மற்ற உறுப்பினர்களுடன் எந்தவொரு கூட்டு நலனும் கொண்டிராத காரணத்தினாலும், அவருக்கு பணி அளிக்காதது (non-employment) தொழிற்சச்சரவு என்பதை நியாயப்படுத்த முடியாததாக உள்ளது என்பதை குறிப்பிட்டது.

7. 'தொழிற்தகராறு' என்ற பதத்தினை வரையறு. எப்பொழுது தனிநபர் தகராறு தொழிற்தகராறு ஆகிறது? (Define the term 'Industrial Dispute'. When an individual dispute becomes Industrial Dispute?)-Nov-2013 (v).

SN - 10 **தனிநபர் சச்சரவு / Individual dispute - May-2016(v).**

SN - 11 **தொழிற்தகராறாக கருதப்பட வேண்டியது / Deemed to be an Industrial dispute.**

விடைக்குறிப்பு : (அ) 'தொழிற் தகராறு' என்பதன் வரையறை – (ஆ) தனிநபர் சச்சரவு – (இ) தனிநபர் தகராறு எப்பொழுது தொழில்தகராறு ஆகிறது? – இ (i) 1965- ஆம் ஆண்டின் திருத்தச் சட்டம் அல்லது தொழிற்தகராறாக கருதப்பட வேண்டியது – இ (ii) 2010 ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டம்

(அ) தொழிற்தகராறு என்பதன் வரையறை (Industrial Dispute - Definition): (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையில் காண்க).

(ஆ) தனிநபர் தகராறு அல்லது தனிநபர் சச்சரவு (Individual dispute):

தனிநபர் சச்சரவு தொழிற்சச்சரவாகாது. 'தொழிற்சச்சரவு' என்பதற்கான வரையறையில் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள 'தொழிலாளர்கள்' என்ற பன்மைச் சொல், தனிநபர் சச்சரவை இவ்வரையறையில் இருந்து நீக்குகிறது. பணியாண்மையருக்கும் ஓர் தனிப்பட்ட தொழிலாளருக்கும் இடையேயான சச்சரவு தொழிற்சச்சரவு என்ற வரையறையினுள் அடங்காது. இவ்வாறு தொழிற்சச்சரவு என்பதற்கான வரையறையின் முதல் பகுதியில் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள பன்மைச்சொல் (plurality), சிரமத்தை ஏற்படுத்தியதால், அத்தகைய இடரிலிருந்து மீட்பதற்கு நீதிமன்றங்கள் தலையீடு செய்ய வேண்டிய நிர்ப்பந்தங்கள் ஏற்பட்டது.

(இ) தனிநபர் தகராறு எப்போது தொழிற்சச்சரவாகிறது? (When an individual dispute becomes an Industrial Dispute?):

நீதிமுறை கருத்துகளை ஆய்வு செய்கையில், தனிநபர் சச்சரவு ஒன்றினை தொழிற்சங்கம் அல்லது தொழிலாளர்களின் பிரிவினர், அச்சச்சரவை முன்னெடுத்துச் சென்றால் மட்டுமே அது தொழிற்சச்சரவாகும் என்ற கருத்திற்கு ஆதரவாக உள்ளதை தெளிவாகக் காட்டுகிறது. தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் திட்டம் (scheme), இச்சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ள செயல்முறை அமைப்புகளை (machineries)

தொழிலாளர் பிரிவினராக உள்ளவர்களின் (class of workmen) உரிமைகளை உள்ளடக்கிய சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதற்காக மட்டுமே இயங்கச் செய்விக்க முடியும் என்பதை குறிப்பிடுகிறது.

Newspapers Ltd. Vs. State Industrial Tribunal U.P., AIR 1957 SC 532., தட்டச்சர் (typist) ஒருவரை தகுதியின்மை (incompetence) காரணத்தின் அடிப்படையில் நிருவாகம் பணிநீக்கம் செய்தது. தட்டச்சரின் பணிநீக்கம் குறித்த சச்சரவை செய்தித்தாள் நிறுவனத்தில் உள்ளதொழிற்சங்கமோ அல்லது அந்நிறுவனத்தின் துணை அல்லது ஒத்தத் தொழிலில் உள்ள தொழிற்சங்கங்களோ, தொழிற்சச்சரவை எழுப்பவில்லை. ஆனால் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட நபர் (தட்டச்சர்) அக்கறை ஏதும் கொண்டிராத, உத்திரப்பிரதேச செய்தி சேகரிப்பவர்கள் சங்கம், அவரின் பணிநீக்கம் தொடர்பான சச்சரவை எழுப்பியது. அரசு, சச்சரவை தொழிற்தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்தது. தீர்ப்பாயம் அந்நபருக்கு மீண்டும் பணிவழங்க உத்தரவிட்டது. மேல்முறையீட்டு தீர்ப்பாயம் மற்றும் உயர்நீதிமன்றம், தொடர்ச்சியாக தொழில் தீர்ப்பாயத்தின் ஆணையை உறுதி செய்தன. செய்தித்தாள் நிறுவனம் உச்சநீதிமன்றத்தில் மேன்முறையீடு செய்தது. உச்சநீதிமன்றம் எதிர்மனுதாரரை (தட்டச்சர்) 'தொழிலாளர்கள்' என்றும், பணிபுரியும் செய்தி சேகரிப்பவர்கள் சங்கத்தை அவர் சார்ந்த சங்கம் என்றோ அல்லது தனிநபர் சச்சரவு தொழிற்சச்சரவாக மாறிவிட்டதற்கான அடையாளங்களோ ஏதுமில்லை என்பதையும் குறிப்பிட்டது.

Workmen of Dimakuchi Tea Estate Vs. Mgt. of Dimakuchi Tea Estate, AIR 1958 SC 353., என்ற வழக்கில் பிரிவு 2(K)-ன் கீழான தொழிற்சச்சரவு என்பதன் வரையறையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள எந்தவொரு நபரும் என்பது, இப்பரந்த உலகிலுள்ள எவரொருவரையும் அல்லது ஒவ்வொருவரையும் குறிக்காது. இக்கூற்று ஒரு நபர் தொழிலாளராக இல்லாமல் இருக்கலாம்; ஆனால் அத்தகைய நபரின் வேலை, வேலையின் நிபந்தனைகள் குறித்து, இச்சட்டத்தின்கீழான திட்டத்தின்படி, தொழிலாளர்களின் ஒரு பிரிவினர் நேரடியான அல்லது உண்மையான நலன் கொண்டிருக்க வேண்டும். இவ்வாறு ஒரு சச்சரவானது அத்தொழிலாளர் குறித்து இருக்க வேண்டும் என்பது அவசியமல்ல; மாறாக, அச்சச்சரவு, தொழில் சச்சரவாக ஆவதற்கு தொழிலாளர்களின் கூட்டுநலன் (Common unity of interest) அவசியமாகும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

Bombay Union of Journalists Vs. The Hindu, AIR 1963 SC 318., இவ்வழக்கு, தொழிற்சச்சரவு என்பதன் அளாவுகையை மேலும்

சுருக்கியது. இவ்வழக்கில் இந்து செய்தித்தாள் நிறுவனத்தின் தொழிலாளர் ஒருவரின் சச்சரவை, அவர் உறுப்பினராக இருந்த பாம்பே செய்தி சேகரிப்பவர்கள் சங்கம் முன்னெடுத்துச் சென்றது. பாம்பே செய்தி கேரிப்போர் சங்கம், பம்பாயில் உள்ள அனைத்து பணியாளர்களையும் உறுப்பினர்களாகக் கொண்டதாகும். இந்து செய்தித்தாள் பணியாளர்களில் எவரொருவரும் அதில் உறுப்பினர்களாக இல்லை. இப்பொருண்மைகளின் அடிப்படையில், தொழிற்தீர்ப்பாயம், அச்சச்சரவு, தனிநபர் சச்சரவு தானேயொழிய, தொழிற்சச்சரவு அல்ல என்று குறிப்பிட்டது. உச்சநீதிமன்றம் தீர்ப்பாயத்தின் முடிவை உறுதி செய்ததுடன், அச்சச்சரவு முதற்தோற்றத்திலேயே தனிநபர் சச்சரவு என்றும். அச்சச்சரவு தொழில் சச்சரவாக ஆவதற்கு இந்து செய்தித்தாள் நிறுவனத்தின் பணியாளர்கள் சங்கம் அல்லது இந்து பத்திரிக்கையில் உள்ள கணிசமான தொழிலாளர்களின் ஆதரவைப் பெற்றிருக்க வேண்டும் என்பதையும் குறிப்பிட்டது.

மேற்குறிப்பிட்ட உச்சநீதிமன்றத்தின் தீர்ப்புரைகளில் இருந்து, தனிநபர் சச்சரவு தன்னிலையிலேயே (perse) ஓர் தொழிற்சச்சரவாக மாறிவிடாது என்றும், ஓர் தனிநபர் சச்சரவு, தொழிற்சச்சரவாக மாறுவதற்கு (i) தொழிற்சங்கம் அல்லது (ii) தொழிலாளர்களின் கணிசமான பிரிவினரின் ஆதரவு இருக்க வேண்டும் என்பதும் தெரியவருகிறது. இத்தகைய நிலையின் காரணமாக, ஓர் தனிப்பட்ட தொழிலாளியின் பிரச்சனைகளை, தொழிற்சச்சரவு சட்டத்தின்கீழான சமரச மற்றும் கட்டாய தீர்வுறுதி அமைப்புகளுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்ய முடியாத நிலை ஏற்பட்டது. சுருங்கச் சொல்லின், தனியொரு தொழிலாளி, தனது பிரச்சனைகளுக்கு, தொழிற்சச்சரவு சட்டத்தின்கீழான செயல்முறை அமைப்புகளுக்கு (macheneries) எடுத்துச்செல்ல, தொழிற்சங்கம் அல்லது பிற கணிசமான தொழிலாளர்களின் தயவினைப் பெற வேண்டிய பரிதாபநிலை இருந்தது.

இ(i) 1965-ஆம் ஆண்டின் திருத்தச் சட்டம் (Amendment Act of 1965 (அல்லது) தொழிற்சச்சரவாக கருதப்பட வேண்டியது (Deemed to be an Industrial Dispute): தனியொரு தொழிலாளி, தன் பிரச்சனை தொடர்பான தொழிற்சச்சரவை எழுப்புவதற்கு இருந்த கட்டுப்பாடுகளை மேலே கண்டோம். இத்தகைய பிரச்சனைகளில் மிக முக்கியமான பணிவிடுவிப்பு, பணிநீக்கம் அல்லது ஆட்குறைப்பு ஆகியவை அத்தொழிலாளியின் வேலையை முடிவுக்கு கொண்டுவருகிறது. இருப்பினும் இத்தகைய காரணங்களுக்காகவும்கூட, அவர் தொழிற்சச்சரவை எழுப்பிட தொழிற்சங்கம் அல்லது கணிசமான தொழிலாளர்களின் ஆதரவு தேவைப்படும் சிக்கலைத் தவிர்ப்பதற்காக, 1965-ஆம் ஆண்டு திருத்தச்

சட்டத்தில் பிரிவு-2A புகுத்தப்பட்டது. பிரிவு-2A, பின்வருமாறு:

"எந்தவொரு முதலாளியும், பணிவிடுவிப்பு, பணிநீக்கம், ஆட்குறைப்பு அல்லது வேறுமுறைகளில் ஒரு தொழிலாளியின் பணியினை முடிவுக்கு கொண்டுவரும்போது, அத்தகைய பணிவிடுவிப்பு, பணிநீக்கம், ஆட்குறைப்பு அல்லது பணிமுடிப்பு தொடர்பாக அல்லது அவற்றினின்று, தொழிலாளிக்கும் முதலாளிக்கும் இடையே எழுகின்ற எந்தவொரு சச்சரவு அல்லது வேறுபாடும், பிற தொழிலாளர்கள் அல்லது எந்தவொரு தொழிற்சங்கமும், அச்சசச்சரவின் தரப்பினர்களாக உள்ளனரா அல்லது இல்லையா என்பதை பொருட்படுத்தாது, அதனை ஓர் தொழிற் சச்சரவாக கருதப்பட வேண்டும்."

மேற்குறிப்பிட்ட திருத்தம், தனியொரு தொழிலாளியின் பணிவிடுவிப்பு, பணிநீக்கம், ஆட்குறைப்பு அல்லது வேறுவழிகளின் மூலமான பணிமுடிப்பிற்கு மட்டுமே பொருந்தும் என்பதுடன் தனியொரு தொழிலாளியின் இதர பிரச்சனைகள் குறித்து தொழில் சச்சரவு எழுப்புவதற்கு தொழிற்சங்கம் அல்லது கணிசமான தொழிலாளர்களின் ஆதரவு தேவை என்பதையும் புரிந்து கொள்ளலாம்.

இ(ii) 2010-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டம் (Amendment Act of 2010): 1965-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டத்தின்மூலம் புகுத்தப்பட்ட பிரிவு-2A, 1.12.1965-ல் இருந்து நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டது. இருப்பினும் இத்திருத்தம், பணிவிடுவிப்பு, பணிநீக்கம், ஆட்குறைப்பு அல்லது பிறமுறைகளில் பணிமுடிப்புச் செய்யப்பட்ட தொழிலாளி, தன் பணி முடிப்புக் குறித்த தொழிற்சச்சரவிற்காக, நேரடியாக தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழிற் தீர்ப்பாயத்தை அணுகமுடியாத நிலை இருந்தது. ஏனெனில், பிரிவு-2A, தனியொரு தொழிலாளியின் பணிமுடிப்புக் குறித்த சச்சரவை தொழிற்சச்சரவாக கருதப்பட வேண்டும் என்கிற உயர்நிலையை (அந்தஸ்தை) அளித்தாலும்கூட, அதனை கட்டாய தீர்வு முறைக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யும் அதிகாரம் உரிய அரசிடமே இருந்தது. இதனால் நீண்ட காலதாமதம் மற்றும் சொல்லமுடியாத துயரங்கள் தொழிலாளிக்கு ஏற்பட்டது. பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளி, தீர்வுறுதி அமைப்புகளை (adjudicatory bodies) நேரடியாக அணுகும் அவசியம் தொழிலாளர் சட்ட வல்லுனர்கள் மத்தியில் மட்டுமின்றி உச்சநீதிமன்றத்தாலும் உணரப்பட்டது.

மேற்குறிப்பிட்ட இன்னலைத் தவிர்ப்பதற்காக, 2010-ஆம் ஆண்டு, பிரிவு-2A-ல் திருத்தம் செய்யப்பட்டது. இத்திருத்தத்தின் மூலமாக, பிரிவு 2-A, ன்கீழான தொழிற் சச்சரவாகக் கருதப்பட வேண்டியது குறித்து, இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய முறையில், பாதிக்கப்பட்ட

தொழிலாளி ஒருவர் விண்ணப்பிக்கும்போது, அதனை உரிய அரசு குறித்தனுப்புகை செய்வது போன்று தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழிற்தீர்ப்பாயம் முடிவு செய்யும் அதிகாரம் வழங்கப்பட்டது.

8. தொழிற்சச்சரவு என்பது என்ன? தனிநபர் சச்சரவில் இருந்து அது எவ்வாறு வேறுபடும்? தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டம் பிரிவு-2A-ன்கீழ் கட்டாய தீர்வு முறைக்கு விண்ணப்பம் மேற்கொள்வதற்கான நடைமுறைகளைக் குறிப்பிடுக. (What is meant by Industrial Dispute? How does it differ from individual dispute? State the procedure for making an application for adjudication under Section -2A of Industrial Dispute Act?) - May - 2013 (V).

விடைக்குறிப்பு : (அ) தொழிற்சச்சரவு - (ஆ) தொழிற்சச்சரவிற்கும் தனிநபர் சச்சரவிற்கும் இடையேயான வேறுபாடுகள் - (இ) பிரிவு - 2A-ன்கீழ் கட்டாய தீர்வு முறைக்கு விண்ணப்பம் செய்யப்படுவதற்கான நடைமுறைகள்

(அ) தொழிற் சச்சரவு (Industrial Dispute): (வினா எண் 6-க்கான விடையின் குறுந்தலைப்புகள் 'அ' மற்றும் 'ஆ' வில் காண்க).

(ஆ) தொழிற் சச்சரவிற்கும் தனிநபர் சச்சரவிற்கும் இடையேயான வேறுபாடுகள் (Difference between 'industrial dispute and individual dispute'):

தொழிற் சச்சரவு (Industrial Dispute): தொழிற்சச்சரவின் எல்லை பரந்ததாகும். பிரிவு-2(k)-ல் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு வேலை அளிப்பது, வேலை அளிக்காமை, பணி நிபந்தனைகள் அல்லது பணிவரையீடுகள் தொடர்பாக எழும் அனைத்து சச்சரவுகளும் அல்லது வேறுபாடுகளும் தொழிற்சச்சரவுகளாகும். மேலும் சச்சரவின் தரப்பினர்கள், முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர்களாக மட்டுமே இருக்க வேண்டும் என்கிற அவசியமில்லை. தொழிற்சச்சரவு தொடர்பாக, தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழான தீர்வுறுதி அமைப்புகளை எந்தவொரு தனிப்பட்ட தொழிலாளரோ, தொழிற்சங்கமோ நேரடியாக அணுகமுடியாது. தொழிற்சச்சரவை தீர்வுறுதி அமைப்புகளுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யும் அதிகாரம் உரிய அரசுக்கு மட்டுமே உண்டு.

தனிநபர் சச்சரவு (Individual Dispute): தனிநபர் சச்சரவு எதுவும் தன்னிலையிலேயே (perse) தொழிற்சச்சரவு ஆகாது. இத்தகைய தனிநபர் சச்சரவு, தொழிற்சச்சரவாக மாறுவதற்கு தொழிற்சங்கம் அல்லது கணிசமான தொழிலாளர்களின் ஆதரவு தேவை. இருப்பினும் ஓர் தனிப்பட்ட தொழிலாளியின் பணிவிடுவிப்பு, பணிநீக்கம், ஆட்குறைப்பு அல்லது பிற முறைகளிலான பணிமுடிப்பு, தொழிற்சச்சரவாக கருதப்பட வேண்டும் என்பதை பிரிவு-2A, குறிப்பிடுகிறது. இத்தகைய தனிப்பட்ட நபர் குறித்த பணிமுடிப்புச் செயல் தொழிற்சச்சரவாக மாறுவதற்கு தொழிற்சங்கம் அல்லது கணிசமான தொழிலாளர்களின் ஆதரவு அவசியமில்லை. மேலும், தொழிற் சச்சரவாக கருதப்படக்கூடிய சச்சரவு தொடர்பாக, சம்பந்தப்பட்ட நபர் நேரடியாக கட்டாயத் தீர்வு முறையை அணுக முடியும்.

(இ) பிரிவு 2A-ன்கீழ் கட்டாய தீர்வு முறைக்கு விண்ணப்பம் செய்வதற்கான நடைமுறைகள் (Procedure for making application for adjudication under Section 2A):

2010-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டம், 1965-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டத்தின்மூலம் புகுத்தப்பட்ட பிரிவு-2A-ஐ, 2A(1) என மாற்றம் செய்ததுடன், இப்பிரிவில், உட்பிரிவு-(2) மற்றும் (3)-ஐச் சேர்த்தது. இதன்படி, பிரிவு-2A-ன் கீழான நடைமுறை என்பது ஓர் தனிப்பட்ட தொழிலாளி ஒருவரின் பணிவிடுவிப்பு, பணிநீக்கம், ஆட்குறைப்பு அல்லது வேறு முறைகளிலான பணிமுடிப்புச் செயல் குறித்து பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளி, தொழிற்சங்கம் அல்லது கணிசமான தொழிலாளர்களின் ஆதரவின்றி நேரடியாக கட்டாயதீர்வுமுறைக்கு விண்ணப்பிப்பதை குறிக்கும். இதன்பொருட்டு பணிமுடிப்புச் செயலினால் பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளி, பின்வரும் நடைமுறையை பின்பற்ற வேண்டும்;

(1) உரிய அரசின் சமரச அலுவலரிடம் தமது சச்சரவு குறித்து சமரசம் செய்யுமாறு விண்ணப்பிக்க வேண்டும்.

(2) சமரச அலுவலரிடம் விண்ணப்பம் அளித்த தேதியிலிருந்து 45 நாட்கள் முடிவு பெற்றபின்னர், கட்டாய தீர்வு முறைக்காக தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழிற் தீர்ப்பாயத்தில் நேரடியாக விண்ணப்பிக்கலாம்.

(3) மேற்குறிப்பிட்டவாறு கட்டாய தீர்வு முறைக்காக செய்யும் விண்ணப்பம், அத்தொழிலாளி, பணிமுடிப்பு, பணி நீக்கம், ஆட்குறைப்பு அல்லது பிற முறைகளிலான பணிமுடிப்புச் செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து மூன்று வருடங்களுக்குள் செய்யப்பட வேண்டும்.

மேற்குறிப்பிட்டவாறான பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளியின் விண்ணப்பத்தைப் பெற்ற தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது

தொழிற்தீர்ப்பாயம் அவ்விண்ணப்பத்தை உரிய அரசு குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்டது போன்றே கருதி, கட்டாயத்தீர்வுமுறைக்கு பொருந்தும் இச்சட்டத்தின் வகையங்களுக்கு ஏற்ப தீர்வு செய்ய வேண்டும்.

Dhanalakshmi Mills Ltd., Tiruppur Vs. Presiding Officer, Labour Court, Coimbatore, 2004 (1) LLJ 867., என்ற வழக்கில், பிரிவு-2A-ன்கீழான சச்சரவு, அப்பிரிவில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நான்கு வகைகளில் ஒன்றானதா அதாவது, பணிவிடுவிப்பு, பணிநீக்கம், ஆட்குறைப்பு அல்லது பிற முறைகளிலான பணிமுடிப்புச் செயலாக மட்டுமே இருக்க வேண்டும் என்பதை தெளிவுபடுத்தியது. மேலும் கைகொண்டுள்ள வழக்கில் (case in hand), கட்டுமானப் பணியில் தினக்கூலி அடிப்படையில் வேலை செய்யும் கூலியாள், தனக்கு காவற்காரர் (watchman) பணிக்கேட்டு வற்புறுத்தியது, மேற்குறிப்பிட்ட நான்கு வகையான பணிமுடிப்புச் செயல்கள் எவற்றிலும்உள்ளடங்காத காரணத்தினால், அவரின் விண்ணப்பம் நிலைநிற்கத்தக்கதல்ல (not maintaintable) என்பதைக் குறிப்பிட்டது.

9. பொதுப் பயன்பாட்டுச் சேவை என்றால் என்ன? பொதுப்பயன்பாட்டு சேவை ஒன்றில் வேலை நிறுத்தம் செய்ய விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் யாவை? (What is public utility service? What are the restrictions on strike in a public utility service?) - May-2017.

❖ **பொதுப்பயன்பாட்டு பணிகளை விளக்குக. பொதுப் பயன்பாட்டு பணியில் வேலை நிறுத்தம் செய்ய விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் பற்றிய சட்ட வகையங்களை ஆராய்க. (Explain public utility services. Examine the provisions relating to restrictions imposed on strike in public utility services) - Nov-2014.**

SN - 12 **பொதுப்பயன்பாட்டு சேவை / Public Utility Service May-2015 (v), Nov-2014 (v), May-2014 (v), May-2013.**

SN - 13 **பொது உபயோகப் பணிகளில் வேலை நிறுத்தம் செய்ய விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் / Restrictions on Strike in public utility service - Nov-2013.**

விடைக்குறிப்பு : (அ) பொதுப் பயன்பாட்டு பணிகள் - (ஆ) பொதுப் பயன்பாட்டு பணியில் வேலை நிறுத்தம் செய்ய விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் - ஆ(i) பிரிவு-22-ன்கீழான கட்டுப்பாடுகள் - ஆ (ii) பிரிவு-23-ன்கீழான கட்டுப்பாடுகள்

தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தில், பொதுப்பயன்பாட்டு சேவைகள் குறித்த வகையங்களை சேர்த்திருப்பதன் முக்கிய நோக்கமே, பொதுமக்களின் சிலக்குறிப்பிட்ட அவசிய பயன்பாட்டிற்கான சேவைகள் மற்றும் தொழில்களுக்கு தனிமுறையிலான நடத்துமுறை (special treatment) அளிப்பதும் மற்றும் விழிப்புடன் கண்காணிப்பதுமாகும்.

(அ) பொதுப்பயன்பாட்டு பணிகள் (Public utility service): தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு 2(n) 'பொதுப் பயன்பாட்டு பணி' என்ற சொற்றொடரை வரையறுத்துள்ளது. இதன்படி, பொதுப்பயன்பாட்டு பணி என்பது;

(i) இரயில்வே பணி அல்லது ஆகாய வழியில் பயணிகள் அல்லது பொருள்களின் போக்குவரத்திற்கான பணி;

(i-a) பெரிய துறைமுகம் அல்லது துறைமுக மேடை (major port or dock) பணிகள் அல்லது அவற்றை இயக்குவதற்கான பணிகள்;

(ii) நிறுவனத்தின் அல்லது நிறுவனத்தினால் பணியமர்த்தப்பட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பினைச் சார்ந்துள்ள எந்தவொரு பிரிவின் (any section) பணி;

(iii) அஞ்சல், தந்தி அல்லது தொலைபேசி சேவை;

(iv) பொதுமக்களுக்கு மின்சாரம், ஒளி அல்லது தண்ணீரை விநியோகிக்கும் எந்தவொரு தொழில் அல்லது தொழிற்சாலை;

(v) பொது வளங்களை பாதுகாக்கும் அல்லது பொது சுகாதாரத்தை பாதுகாக்கும் அமைப்பு;

(vi) இச்சட்டத்தின் முதலாவது இணைப்புப்பட்டியலில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள எந்தவொரு தொழிற்சாலையும்; அதாவது பொது அவசரம் (public emergency) அல்லது பொது நலனுக்கு அவசியமானது என உரிய அரசு மனநிறைவு அடைந்தால், அரசு பதிவிதழில் அறிவிக்கை வெளியீட்டின்மூலம் இச்சட்டத்தின் நோக்கத்திற்காக, அறிவிக்கையில் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய காலம் வரை பொதுப் பயன்பாட்டு பணிகளாக விளம்பலாம். இருப்பினும் அறிவிக்கையில் முதன்முறையாக குறிப்பிடும் அத்தகைய காலம் ஆறு மாதங்களை மிகக்கூடாது. ஆனால் உரிய அரசு எந்தவொரு நேரத்திலும் பொது அவசரம் அல்லது பொதுநலனுக்காக

காலவரம்பை நீட்டிப்பது அவசியம் எனக் கருதினால், அவ்வப்போது இதேபோன்று அறிவிக்கை வெளியிட்டு, ஆறு மாதங்களுக்கு மிகாத காலம்வரை நீட்டிக்கலாம்.

மேற்கண்ட வரையறையை ஊன்றிப் படிக்கும்பொழுது, பொதுப்பயன்பாட்டு பணிகளில் (1) பிரிவு-2(n)-(i) முதல் (v) வரையிலான வாசகங்களில் குறிப்பிட்டுள்ள பணிகள் மற்றும் (2) உரிய அரசினால் பொதுப்பயன்பாட்டு பணிகளாக விளம்பப்பட்டு முதலாவது அட்டவணையில் சேர்க்கப்பட்டுள்ள பணிகள் என இரண்டு வகைகள் இருப்பதை அறிந்து கொள்ளலாம்.

(ஆ) பொதுப்பயன்பாட்டு பணிகளில் வேலை நிறுத்தம் செய்ய விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் (Restrictions of Strike in public utility services):

பொதுப்பயன்பாட்டு பணிகளில் வேலை நிறுத்தம் செய்வதை தடுப்பதற்கு இச்சட்டம் இரண்டு முறைகளிலான கட்டுப்பாடுகளை விதிக்கிறது. முதலாவதாக, தொழிலாளர்கள் தங்களின் கடைசி ஆயுதமான வேலை நிறுத்தம் எனும் ஆயுதத்தை பயன்படுத்துவதற்கு முன் அறிவிப்பு அளிக்க வேண்டிய சட்டக் கடமையை விதிக்கிறது. [பிரிவு-22(1) (a)]. இரண்டாவதாக, பிரிவு-22-ஐ, பிரிவு-12-உடன் சேர்த்து பொருள் கொள்ளும்போது, இது அமைதி நடவடிக்கை மேற்கொள்வதை (peace making) உறுதி செய்கிறது. [பிரிவு-12(1), பொதுப் பயன்பாட்டு பணியில் உள்ள சச்சரவு தொடர்பாக பிரிவு-22-ன்கீழ் அறிவிப்பு அளிக்கப்படின், இச்சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்ட முறையின்படி, சமரச நடவடிக்கை மேற்கொள்ளும் சட்டக்கடமையை, சமரச அலுவலருக்கு விதிக்கிறது]. இனி பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் வேலைநிறுத்தம் செய்வதன்மீது விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகளைக் காண்போம்.

ஆ(i) பிரிவு-22-ன்கீழான கட்டுப்பாடுகள் (Restrictions under Section-22): (1) பொது பயன்பாட்டுப் பணியில் வேலை செய்யும் எவரொருவரும் ஒப்பந்தத்தை மீறி வேலைநிறுத்தம் செய்யக்கூடாது. அதாவது;

(a) வேலை நிறுத்தம் மேற்கொள்வதற்கு ஆறுவார காலத்திற்கு முன்னரே பணியாண்மையருக்கு வேலை நிறுத்தம் பற்றிய அறிவிப்பு அளிக்காமலும்; அல்லது;

(b) அத்தகைய அறிவிப்பு அளித்த பதினான்கு நாட்களுக்குள்ளும்; அல்லது;

(c) அறிவிப்பில் குறிப்பிடப்படும் வேலை நிறுத்த தேதி முடிவதற்கு முன்னரும்; அல்லது;

(d) சமரச அலுவலர் முன்னிலையிலான நடவடிக்கை நிலுவையில் இருக்கும்போதும் மற்றும் சமரச நடவடிக்கை முடிந்த பின்னரான ஏழு நாட்களுக்குள்ளும் வேலை நிறுத்தம் செய்யக்கூடாது.

பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் ஈடுபட்டிருக்கும் பணியாண்மையர்கள் கதவடைப்பு (lock-out) செய்வதற்கும் மேற்கண்ட நிபந்தனைகள் சமமாகப் பொருந்தும் (equally applicable) என்பதை இங்கு குறிப்பிட்டாக வேண்டும்.

ஆ(i) (a) அறிவிப்பு (Notice): பிரிவு 22 (1) (a)-ன்கீழ் அறிவிப்பு அளித்து ஆறு வாரங்கள் முடிந்த பின்னர் வேலை நிறுத்தம் செய்யக்கூடாது. ஆறு வார காலம் முடிவதற்கு முன் வேலை நிறுத்தம் மேற்கொள்ளாமல் இருந்திருப்பின், தரப்பினர்கள் மீண்டும் ஓர் அறிவிப்பு (fresh notice) அளித்து பதினான்கு நாட்கள் கழிந்த பின்னர் தாம் வேலை நிறுத்தம் செய்ய முடியும். இப்பிரிவு, 14 நாட்களுக்கு முன் அறிவிப்பு அளிப்பதை சட்டப்படியான குறைந்தபட்ச காலமாக குறிப்பிடுகிறது. இதன் அடிப்படையில் அறிவிப்பு அளித்து 14 நாட்களுக்குப் பின்னரான நாளில் வேலை நிறுத்தம் செய்வதாகக் குறிப்பிட்டால் அது செல்லத்தக்கதல்ல என்று பொருள்படாது; மாறாக, அறிவிப்பில் வேலை நிறுத்தம் செய்வதாக குறிப்பிடப்படும் தேதி, ஆறுவாரங்களுக்குள் உட்பட்டதாக இருக்க வேண்டும். பிரிவு -22(1)-ன்கீழான அறிவிப்பின் தேவைகள் குறித்து விளக்கமாக ஆராயப்பட்ட முக்கிய வழக்கு ஒன்றினைக் காண்போம்.

Mineral Miner's Corporation Vs. Kudremukh Iron Ore Co., Ltd., (1986) 1 LLJ Karn 204., இவ்வழக்கில், தொழிற்சங்கம், வேலை நிறுத்த அறிவிப்பை 01.09.1984-அன்று அளித்தது. அறிவிப்பில் 20.09.1984-க்கு பின்னரான எந்தவொரு தேதியிலும் ஒரு நாள் அடையாள வேலை நிறுத்தம் செய்வதாக குறிப்பிட்டிருந்தது. சமரச நடவடிக்கை 19.09.1984- ல் தொடங்கப்பட்டு 01.10.1984-தேதியன்று உடன்பாடு எட்டப்படாத நிலையில் (தோல்வியில்) முடிவடைந்தது. சமரச அலுவலர் தனது நடவடிக்கை தோல்வியடைந்தது பற்றிய அறிக்கையை (failure report) மாநில அரசுக்கு 12.10.1984-தேதியன்று அளித்தார். ஆனால் சமரச நடைமுறை தோல்வியடைந்தது பற்றிய தகவல், தரப்பினர்களுக்கு 09.11.1984-தேதியன்றுதான் அறிவிக்கப்பட்டது. தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் 10.11.1984-தேதியிலிருந்து வேலை நிறுத்தம் செய்தனர். நிருவாகம், தொழிலாளர்கள் மேற்கொண்ட வேலை நிறுத்தம் சட்டவிரோதமானது என்பதால், 10.11.1984- தேதியிலிருந்து ஊதியம் பெறத்

தகுதியற்றவர்கள் என்றும் மேலும் ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு 9(2)-ன்படி, தொழிலாளர்களின் எட்டுநாள் சம்பளப்பிடித்தம் செய்யப்படும் என்றும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு அறிவித்தது. நிருவாகத்தின் நடவடிக்கைக்கு எதிராக தொழிற்சங்கம் உயர்நீதிமன்றத்தில் நீதிப்பேராணை மனுவை தாக்கல் செய்தது.

உயர்நீதிமன்றத்தில் இருதரப்பின் வழக்குரைஞர்களும் பிரிவு -22(1)-ன் (a) முதல் (d) வரையிலான வாசகங்களில் குறிப்பிட்டிருந்த நிபந்தனைகள் தொடர்பாக உடன்பட்டனர். ஆனால் பின்வரும் இருகூறுகள் குறித்து முரண்பட்டனர்;

(1) சமரச நடவடிக்கை தொடங்கப்பட்டிருந்து, வேலை நிறுத்த அறிவிப்பு அளித்த ஆறுவாரங்களுக்குப் பின்னர் தோல்வியடைந்தால், வேலை நிறுத்தம் செய்வதற்கு மீண்டும் ஓர் புதிய அறிவிப்பு அளிக்க வேண்டியது அவசியமா? மற்றும்;

(2) வேலைநிறுத்தம் செய்யும் தேதியைக் குறிப்பிடுவது அவசியமானதா?

உயர்நீதிமன்றம், இச்சட்டத்தின் பிரிவு 22(1) மற்றும் அத்துடன் சேர்ந்த பிரிவு-12(1)-ன் பொருளின்படி, பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள், பிரிவு 22(1)-ன் கீழான வேலை நிறுத்த அறிவிப்பு அளித்த அக்கணமே (the moment itself), அது சமரச அலுவலரை சென்றடைகிறது - மற்றும் சமரச நடவடிக்கைகள் தாமாகவே (automatically) தொடங்கப்பட்டுவிட்டதாக ஆகிறது. மேலும் பிரிவு 22(1) (d)-ன் தாக்கத்தின் காரணமாக, வேலை நிறுத்த அறிவிப்பு அளிக்கும் அத்தகைய தொழிலாளர்கள், சமரச நடைமுறை நிலுவையில் இருக்கும்போது மட்டுமின்றி, சமரச நடவடிக்கை முடிந்த பின்னரான ஏழு நாட்களுக்குள் வேலை நிறுத்தம் செய்யப்படுவதனின்று தடுக்கப்படுகிறார்கள் என்று குறிப்பிட்டது. மேலும் உச்சநீதிமன்றம் **Workers of Industry Colliery Vs. Industry Colliery, (1953) 1 LLJ 190 SC** வழக்கில் அளித்துள்ள தீர்ப்பு நெறியின்படி (ratio), சமரச நடவடிக்கை தோல்வியடைந்தது பற்றி அரசு தொழிலாளர்களுக்கு அறிவிக்கும் வரையில் சமரச நடவடிக்கை நிலுவையில் இருப்பதாகத்தான் கருதப்பட வேண்டும் என்பதையும் நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

மேற்குறிப்பிட்ட பொருள் விளக்கத்தின்படி, இவ்வழக்கில் 09.11.1984 தேதியன்று சமரச நடைமுறை முடிவுக்கு வந்ததாக கருதப்பட வேண்டும். இருப்பினும் அத்தேதிக்குள், வேலை நிறுத்த அறிவிப்பு அளித்த தேதியிலிருந்து ஆறுவாரங்கள் முடிவடைந்துவிட்டது. இது தொடர்பான

இச்சட்டத்தின் அனைத்து வகையங்களுக்கும் இணக்கமான பொருளமைவு (harmonious construction) செய்கையில், பிரிவு-22(1)-ன்கீழான (a), (b) மற்றும் (c)-ன் வாசகங்கள் மற்றும் பிரிவு 24-க்கு இணங்க புதிய அறிவிப்பு (fresh notice) அளிக்க வேண்டியது அவசியம். பிரிவு-22-ன் வாசகங்கள் (a), (b) மற்றும் (c)- ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நிபந்தனைகளுக்கு காரணம், பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் உள்ள தொழிலாளர்கள் திடீரென வேலை நிறுத்தம் மேற்கொண்டால், பொதுமக்களுக்கு மிகுந்த அசௌகரியங்களும், தொழிற்சாலை மற்றும் அரசுக்கு ஈடுசெய்ய முடியாத இழப்புகளுக்கு வித்திடலாம் என்பதுமேயாகும். எனவே பிரிவு 22(1)-ன் கீழான புதிய அறிவிப்பு கட்டாயம் என்றும் ஆனால் பிரிவு-20(1) மற்றும் பிரிவு-12(1)-ன் வகையங்கள் (சமரச நடைமுறை) மீண்டும் பொருந்தாது என்பதை நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. இல்லையேல் மீண்டும் ஓர் நோக்கமற்ற (purposeless) சமரச நடவடிக்கையும், அதனைத் தொடர்ந்த வேலை நிறுத்தத் தடையும், மீண்டும் தொடர்ந்து அதே நிலை நீடிப்பதாகவும் ஆகிவிடும். இது முழுமையான வேலை நிறுத்த தடைக்கு வழிவகுக்கும். எனவே சமரச நடவடிக்கை தோல்வியடைந்த பின்னர், வேலை நிறுத்தம் செய்வதற்கு, பிரிவு-22(1)-ன்கீழான புதிய அறிவிப்பு அளிப்பது கட்டாயமானதாக இருந்தாலும், அத்தகைய புதிய அறிவிப்பு அளித்தவுடன் சமரச நடைமுறை தொடங்கிவிட்டதாக கருதமுடியாது. இத்தகைய நிலையில் பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் வேலை நிறுத்தம் செய்வதை தடுப்பதற்கான ஒரே வழி, பிரிவு-10(1)-ன்கீழான தீர்வுறுதி அமைப்பிற்கு (adjudication) குறித்தனுப்புகை (reference) செய்வதாகும். இவ்வாறு குறித்தனுப்புகை செய்யும்போது, பிரிவு-23(b)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள வேலை நிறுத்தத் தடை அமுலுக்கு வரும்.

இரண்டாவது வினாவைப் பொறுத்தவரை, 1957-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சச்சரவுகள் (மைய) விதிகளில், விதி-71 மற்றும் படிவம்-L-ன்படி, பிரிவு-22(1)-ன் கீழான அறிவிப்பில் வேலை நிறுத்தத் தேதியை குறிப்பிட தொழிலாளர்கள் கட்டுப்பட்டுள்ளார்கள் என்றும் உயர்நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

ஆ(i) (b) சமரச நடைமுறை நிலுவையில் இருத்தல் (Pending conciliation): சமரச நடைமுறை நடப்பில் அல்லது நிலுவையில் உள்ளபோது வேலை நிறுதத்ம் செய்வது பிரிவு 22(1) (d)-க்கு முரணானதாகும்.

Ramnagar Cane and Sugar Co. Vs. Jatin Chakravorty, AIR 1960 SC 1012., சமரச நடைமுறை நிலுவையில் இருக்கும்போது,

பொது பயன்பாட்டுப் பணியில் வேலை நிறுத்தம் அறிவிப்பது சட்டவிரோதச் செயலாகும். பிரிவு-22(1) (d)-ன் பொருள் விளக்கத்தின்படி, ஒரு தொழிற்சங்கத்திற்கும் முதலாளிக்கும் இடையேயான சமரச நடைமுறை நிலுவையில் இருக்கும்போது மற்றும் அந்த சமரச நடைமுறை, அத்தகைய முதலாளியின் அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் சம்பந்தப்பட்டதாக இருக்கும்போது, நிலுவையில் உள்ள சமரச நடைமுறை, அம்முதலாளியின் அனைத்து தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்வதற்கு தடையாக இருக்கும்.

ஆ(i) (c) சமரச நடைமுறை முடிவுக்கு வருதல் (conclusion of conciliation proceeding): சமரச நடைமுறை நிலுவையில் இருக்கும்போதும் மற்றும் அது முடிந்த தேதியிலிருந்து ஏழு நாட்கள் முடியும் முன்னரும் வேலை நிறுத்தம் செய்யக்கூடாது.

Oil India Limited Vs. Central Govt. Industrial Tribunal 1980 Lab IC NOC 93 (Cal)., இச்சட்டத்தின் பிரிவு-20(2)(b)-ன்கீழ், உரிய அரசு, சமரச அலுவலரின் அறிக்கையைப் பெற்ற பின்னர்தாம் சமரச நடவடிக்கை முடிவுக்கு வந்ததாக கருதப்பட வேண்டுமே தவிர, சமரச அலுவலர், உரிய அரசுக்கு அறிக்கை செய்திருக்கும் போது அல்ல என்பது தெளிவாகிறது. இவ்வழக்கில் சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனம், ஓர் பொது பயன்பாட்டுப் பணி நிறுவனமாகும். தொழிற்சங்கம் 06.12.1967 அன்று வேலை நிறுத்த அறிவிப்பை அளித்தது. சமரச அலுவலரின் அறிக்கை 11.01.1968 தேதியன்று மைய அரசுக்கு அனுப்பப்பட்டது. உண்மையில், 19.01.1968 தேதியன்றுதான் உரிய அரசினால் அறிக்கை பெறப்பட்டது. எனவே 17, 18 மற்றும் 19.01.1968-ஆகிய தேதிகளில் மேற்கொண்ட வேலை நிறுத்தம், தொழிற் சச்சரவு சட்டத்தின் பிரிவு-22(1) (d)-க்கு முரணாக இருந்ததால் சட்ட விரோதமானது எனக் குறிப்பிட்டது.

ஆ(ii) : பிரிவு-23-ன் கீழான கட்டுப்பாடுகள் அல்லது வேலை நிறுத்தத்தின் மீதான பொதுவான கட்டுப்பாடுகள் (Restriction under Section-23 or General Prohibition on strike): பிரிவு-22-ன் கீழான கட்டுப்பாடுகள் பொது பயன்பாட்டுப் பணிகளுக்கு மட்டுமே பொருந்தும். ஆனால் பிரிவு-23-ன் கீழான கட்டுப்பாடுகள், பொதுப் பயன்பாட்டு பணிகள் மற்றும் பொதுப்பயன்பாட்டு பணிகள் அல்லாதவற்றிற்கும் பொருந்தும். பிரிவு-23, கீழ்க்காணும் சூழ்நிலைகளில் வேலை நிறுத்தம் செய்வதை தடை செய்கிறது.

(a) சமரச வாரியத்தின் முன்னிலையில் சமரச நடவடிக்கைகள் நிலுவையில் இருக்கும்போதும் மற்றும் அத்தகைய நடவடிக்கைகள் முடிந்த பின்னரான ஏழு நாட்களுக்குள்ளும்;

(b) தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழில் தீர்ப்பாயம் அல்லது தேசிய தீர்ப்பாயத்தின் முன்னரான நடவடிக்கைகள் நிலுவையில் இருக்கும்போதும் மற்றும் அத்தகைய நடவடிக்கைகள் முடிந்த பின்னரான இரண்டு மாதங்களுக்குள்ளும்;

(bb) இசைவுத் தீர்வாளரின் (arbitrator) முன்னிலையிலுள்ள இசைவுத்தீர்வு நடவடிக்கைகள் நிலுவையில் உள்ளபோதும் மற்றும் அந்நடவடிக்கை முடிந்த பின்னரான இரண்டு மாதங்களுக்குள்ளும்;

(c) ஓர் உடன்பாடு அல்லது தீர்வளிப்பில் உள்ளடக்கப்பட்ட பொருண்மைகள் (matters covered) தொடர்பாக அவ்வுடன்பாடு அல்லது தீர்வளிப்பு அமுலில் இருக்கும் காலத்திலும் (during any period in which a settlement or award is in operation) வேலை நிறுத்தம் செய்யக்கூடாது.

மேற்குறிப்பிட்ட வகையங்கள், ஓர் சமரச வாரியத்தின் நடவடிக்கை அல்லது தீர்வுறுதி நடவடிக்கை (adjudication) அல்லது இசைவுத்தீர்வு நடவடிக்கை போன்றவை அமைதியான சூழலில் மேற்கொள்வதை உறுதி செய்கின்றன. சமரச அலுவலர்முன்னிலையில் நடவடிக்கைகள் நிலுவையில் இருக்கும்போது வேலை நிறுத்தம் செய்வதை பிரிவு-23, தடுக்கவில்லை. நடப்பில் உள்ள வேலை நிறுத்தம் தொடர்பாக, சமரச வாரியம் தீர்ப்பாயம் அல்லது இசைவுத்தீர்வுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்வதன் காரணமாக மட்டுமே (ipso facto) அது சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தம் ஆகிவிடாது. இருப்பினும் உரிய அரசு, பிரிவு-10(3)-ன்கீழ் அத்தகைய வேலை நிறுத்தம் தொடர்ந்து மேற்கொள்வதை தடை செய்து ஆணையிட முடியும். உரிய அரசின் அத்தகைய ஆணைக்கு பின்பு வேலை நிறுத்தம் செய்வது சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தமாகும்.

Ballarpur Colliers Co. Vs. Salim M. Merchant, (1967) II LLJ 201 (Pat HC) (DB)., ஓர் தீர்வளிப்பு அல்லது உடன்பாடு நடைமுறையில் உள்ள காலத்தில் வேலை நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு செய்வதை பிரிவு-23 (c) தடை செய்கிறது. இத்தகைய தடை, தீர்வளிப்பு அல்லது உடன்பாட்டில் உள்ளடக்கப்பட்ட பொருண்மைகள் குறித்து மட்டுமே கட்டுப்படுத்தும். வேறு முறையில் குறிப்பிடுவதெனில், தீர்வளிப்பு அல்லது உடன்பாட்டில் உள்ளடங்காத பொருள் குறித்து வேலை நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு செய்வதற்கு இத்தடை பொருந்தாது.

10. வேலை நிறுத்தத்தை வரையறை செய்க. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டம் வேலை நிறுத்தத்தை எவ்வாறு முறைப்படுத்துகிறது?

(Define strike. Explain how does the Industrial Dispute Act, 1947 Regulate this?) - May-2011.

❖ **வேலை நிறுத்தத்தை வரையறு. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் வகையங்கள் எந்த அளவிற்கு வேலை நிறுத்தத்தை தடை செய்கின்றன? (Define Strike. How far this provisions of the Industrial Disputes Act Prohibits Strike?) - Nov-2011**

SN - 14 **வேலை நிறுத்தம் / Strike. May-2015 (v), Nov-2014 (v).**

விடைக்குறிப்பு : (அ) 'வேலை நிறுத்தம்' - வரையறை – (ஆ) வேலை நிறுத்தத்தின் கூறுகள் – ஆ (i) வேலையை நிறுத்துதல் – ஆ (ii) ஒருமித்த செயல் – ஆ (iii) வேலை நிறுத்தம் தொழிற்சச்சரவின் விளைவாக இருக்க வேண்டும் – (இ) வேலை நிறுத்தத்தை தடை செய்யும் வகையங்கள் – இ (i) பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் வேலை நிறுத்தம் செய்வது குறித்த தடைகள் – இ (ii) வேலை நிறுத்தத்தின் மீதான பொதுவான தடைகள்

(அ) 'வேலை நிறுத்தம்'–வரையறை – ('Strike-Definition) :

ஆக்ஸ்ஃபோர்டு அகராதி (Oxford Dictionary): "பணியாண்மையர் அல்லது பணியாண்மையர்களிடம் இருந்து சில சலுகைகளை பெறும் நோக்கத்திற்காக, பணியாளர்கள் ஒரு குழுவாக ஒருமித்து (concerted) வேலை செய்வதை நிறுத்துவது".

என்சைக்ளோ பீடியா பிரிட்டானிக்கா (Encyclopedia Brittanica): "தொழில் உணர்வில், வேலை நிறுத்தம் என்பது, பணி நிபந்தனைகளில் (conditions of employment) மாற்றத்தை பெறுவதற்காக (obtaining change) அல்லது பணி நிபந்தனைகளில் செய்யப்பட்ட ஓர் மாற்றத்தினை எதிர்ப்பதற்காக (resisting a change) தொழிலாளர்களின் பொதுவான உடன்படிக்கையின் (common agreement) மூலம் வேலையை நிறுத்துவது (stoppage of work)"

ஆட்டோ–கான்ஃப்ரூண்ட் (Otto-Khan Freund): "ஒருமித்து வேலையை நிறுத்துவது" (Concerted stoppage of work)

லுட்விக் டெல்லர் (Ludwig Teller): 'வேலை நிறுத்தம்' என்பது அதன் பரந்த முக்கியத்துவத்தின் அடிப்படையில், ஓர் முதலாளிக்கும் அவரின் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையேயான சச்சரவின்போது, தொழிலாளர்கள் ஒருமித்த அடிப்படையில் தற்காலிகமாக வேலையை நிறுத்துவதை குறிப்பிடுகிறது.

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டம், பிரிவு-2(q): "எந்தவொரு தொழிலிலும், பணியமர்த்தப்பட்டுள்ள நபர்களின் ஓர் அமைப்பு, கூட்டாக சேர்ந்து வேலையை நிறுத்துவது அல்லது ஒருமித்து வேலை செய்ய மறுப்பது (a cessation of work by a body of persons employed in any industry acting in combination or a concerted refusal) அல்லது தொடர்ந்து வேலை செய்வதற்காக அல்லது அவ்வாறு தொடர்ந்து வேலை செய்வதற்கென்று அல்லது தொடர்ந்து வேலையை ஏற்றுக் கொள்வதற்காக பணியமர்த்தப்பட்டுள்ள எந்தவொரு எண்ணிக்கையிலான நபர்களும், ஓர் பொதுவான புரிந்துணர்வின்கீழ் வேலை செய்ய மறுப்பதையும் குறிக்கும். (or a refusal; under a common understanding of any number of persons who or have been so employed to continue to work or to accept employment)".

(ஆ) வேலை நிறுத்தத்தின் கூறுகள் (Features of Strike):

'வேலை நிறுத்தம்' என்பதற்கான மேற்கண்ட வரையறைகளை ஆய்வு செய்யும்போது, ஓர் வேலை நிறுத்தம் நடப்பில் இருப்பதற்கு பின்வரும்கூறுகள் முக்கிய பங்கு வகிப்பதை அறிந்து கொள்ள முடிகிறது; அவை;

(i) வேலை செய்வது நிறுத்தப்பட்டிருக்க வேண்டும்;

(ii) தொழிற்சாலையில் வேலை செய்யும் நபர்கள் அடங்கிய அமைப்பினால் (body of persons) வேலை செய்வது நிறுத்தப்பட்டிருக்க வேண்டும்;

(iii) வேலை நிறுத்தம் செய்பவர்கள் கூட்டாக சேர்ந்து செய்திருக்க வேண்டும்;

(iv) வேலை நிறுத்தம் செய்பவர்கள் இச்சட்டத்தின் பிரிவு-2(j)-ன் பொருளுக்கு உட்பட்ட தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்களாக இருக்க வேண்டும்; அல்லது;

(v) வேலை செய்ய மறுப்பது ஒருமித்ததாக இருக்க வேண்டும்;

(vi) தொடர்ந்து வேலை செய்வதற்காக அல்லது தொடர்ந்து வேலையை ஏற்றுக்கொள்வதற்காக பணியமர்த்தப்பட்ட நபர்கள் ஓர் பொதுவான புரிந்துணர்வின்கீழ் வேலை செய்ய மறுத்திருக்க வேண்டும்;

(vii) வேலையை நிறுத்தம் செய்திருப்பது, தொழிலாளர்களின் வேலை, வேலை அளிக்காமை தொடர்பாக அல்லது வேலையின் வரையீடுகள் அல்லது நிபந்தனைகள் தொடர்பான சில கோரிக்கைகள் தொடர்பாக, அவர்கள் வேலையை நிறுத்தியிருக்க வேண்டும்.

மேற்குறிப்பிட்ட உட்கூறுகளுள் வேலையை நிறுத்ததுதல், ஒருமித்த அல்லது ஒன்றுபட்ட செயல் மற்றும் தொழிற்சச்சரவின் காரணமாக வேலை நிறுத்தம் செய்வது ஆகியவை மிகுந்த முக்கியத்துவம் பெற்றது என்பதால் அவற்றினை இனி சுருக்கமாகக் காண்போம்.

ஆ(i) வேலையை நிறுத்துதல் (Cessation of Work): வேலை நிறுத்தம் என்கிற கருத்தமைவின் மிக முக்கியக்கூறு இதுவேயாகும். இது பலமுறைகளில் அதாவது, வேலையை கைவிடுதல் (abandonment), நிறுத்துதல், தங்களின் கடமைகளை நிறைவேற்றாமல் இருத்தல், வழக்கமாக செய்யும் வேலையில் தடையுண்டாக்குதல் அல்லது வேலை ஒப்பந்தத்தை மீறுதல் அல்லது செய்கின்ற வேலையை குறைத்தல் (hampering or reducing), தற்காலிகமாக வேலையை நிறுத்துதல், வேலையை தொடர்ந்து செய்யாமலிருத்தல் அல்லது திரும்ப தங்களின் வேலையை தொடர மறுத்தல் அல்லது தவறுதல் அல்லது சாதாரணமாக எந்த வேலையை செய்வதற்காக பணியமர்த்தப்பட்டாரோ அத்தகைய வேலையை ஏற்றுக்கொள்ள தவறுதல் போன்ற முறைகளில் ஏதேனும் ஒன்றாக இருக்கலாம். மொத்தத்தில், வேலை நிறுத்தம் என்பதற்கான தேவை என்னவெனில், செய்ய வேண்டிய வேலையை நிறுத்தியிருக்க வேண்டும் அல்லது வேலை செய்வதற்காக பணியமர்த்தப்பட்டிருக்கும் நபர்கள் வேலையை ஏற்றுக் கொள்வதற்கு மறுத்திருக்க வேண்டும். ஆனால் அத்தகைய மறுத்தல் ஒருமித்ததாக அல்லது பொதுவான புரிந்துணர்வின் அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும்.

இச்சட்டத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள வேலை நிறுத்தம் என்பதன் பொருளுக்கும் கால அளவிற்கும் எவ்வித தொடர்பும் இல்லை. ஒருமித்த அடிப்படையில் அல்லது கூட்டான செயலாக வேலையை நிறுத்துவது, தொடர மறுப்பது ஒரு சில மணி நேரங்களாக இருப்பினும்கூட அத்தகைய வேலைநிறுத்தம் அல்லது வேலை செய்வதற்கு மறுப்பது, பிரிவு-2(q)-ன்கீழான 'வேலை நிறுத்தம்' என்பதனுள் அடங்கும்.

ஆ(ii) ஒருமித்த செயல் (concerted action): ஒருமித்த அல்லது ஒன்றுபட்ட செயல் என்பது வேலை நிறுத்தத்தின் மற்றொரு முக்கிய கூறாகும். தொழிலாளர்கள் பொதுவான புரிந்துணர்வின்கீழ் செயல்பட்டிருக்க வேண்டும். எந்தவொரு தொழிற்சாலையிலும், வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் ஒரு குழுவினர் கூட்டாக சேர்ந்து வேலையை நிறுத்துவது வேலை நிறுத்தமாகும். எனவே வேலை நிறுத்தம் என்பதற்கு தொழிலாளர்கள் கூட்டாக சேர்ந்து ஒருமித்த உணர்வில் வேலை செய்வதை நிறுத்தினார்கள் என்பது மெய்பிக்கப்பட வேண்டும்.

Goodlass Wall Co. Vs. Amir Ahmed Bakoor Khan, 1956 (1) LLJ 468., என்ற வழக்கில் மார்ஷல் ஸ்டாலின் (Marshal Stalin) இறப்பிற்கு துக்கம் அனுசரிக்க வேண்டி அரைநாள் (half-day) தொழிற்சாலையை மூடிவிடும்படி தொழிற்சங்கம், நிருவாகத்திடம் வேண்டுகோள் விடுக்க, நிருவாகம் அதற்கு மறுத்துவிட்டது. அதன்பின்னர் பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் மதிய உணவு இடைவேளைக்குப் பின்னர் பணிக்கு திரும்பவில்லை. இத்தகைய பொருண்மைகளின் அடிப்படையில், தொழிலாளர்களின் செயல் வேலை நிறுத்தம் செய்ததாகுமா என்ற கேள்வி எழுந்தது. தொழிலாளர் மேன்முறையீட்டுத் தீர்ப்பாயம், வேலை செய்ய மறுப்பது குறித்து தொழிலாளர்கள் இடையே ஒருமித்த எண்ணம் இருந்ததால் அது வேலை நிறுத்தமாகும் என்று குறிப்பிட்டது.

ஆ(iii) வேலை நிறுத்தம் தொழிற்சச்சரவின் விளைவாக இருக்க வேண்டும் (Strike as a result of industrial dispute): வேலை நிறுத்தத்தின் நோக்கம் கண்டிப்பாக, வேலை அளிக்காமை தொடர்பாக அல்லது வேலையின் வரையீடுகள் அல்லது நிபந்தனைகள் தொடர்பாக இருக்க வேண்டும். ஏனெனில் இவைகளே தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்வதற்கு முக்கிய காரணங்களாகும். அடிப்படையில் வேலை நிறுத்தம் என்பது, தொழிலாளர்கள், முதலாளியை தங்களின் கோரிக்கைக்கு இணங்க வைப்பதற்காக மேற்கொள்ளும் கடைசிக்கட்ட நடவடிக்கையாகும். எனவேதான் ஒவ்வொரு வேலைநிறுத்தத்திற்கும் முன்பாக ஓர் தொழிற்சச்சரவு கண்டிப்பாக இருக்கும் என்று கோத்தாரி (Kothari) குறிப்பிடுகிறார்.

Modern Mills Vs. Dharam Das., AIR 1958 SC 311., வழக்கமாக மூன்று தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் இடத்தில், நிருவாகம் இரண்டு பேரை பணி செய்யக் கோரியது. இயந்திரத்தில் பணி புரிவதற்கு, கடந்த காலங்களில் அனுமதிக்கப்பட்டது போன்று மூன்று நபர்களை அனுமதிக்க வேண்டும் என்று தொழிலாளர்கள் கேட்டுக் கொண்டனர். நிருவாகம் மறுக்கவே, தொழிலாளர்கள் வேலை செய்ய மறுத்தனர். இது தொழில் பொருண்மை குறித்த சச்சரவு அல்லது வேறுபாடு (dispute or difference) என்றும் தொழிலாளர் வேலையை நிறுத்தியது வேலை நிறுத்தமாகும் என்றும் நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

(இ) வேலை நிறுத்தத்தை தடை செய்யும் வகையங்கள் (Provisions which prohibit Strikes):

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவுகள் -22 மற்றும் 23 ஆகியவை வேலை நிறுத்தம் செய்வதன்மீது தடை விதிக்கிறது.

இவற்றுள் பிரிவு-22, பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் வேலை நிறுத்தம் செய்தையும், பிரிவு-23 பொதுப்பயன்பாட்டுப்பணி மற்றும் பொதுப்பயன்பாட்டு பணி அல்லாத பணியில் வேலை நிறுத்தம் செய்வதையும் தடை செய்கிறது. பிரிவு-23-ன்கீழான தடையை வேலை நிறுத்தத்தின்மீதான பொதுவானத் தடை (general prohibition) என்றும் குறிப்பிடப்படும்.

இ(i) பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் வேலை நிறுத்தம் செய்வது குறித்த தடைகள் (Prohibitions of Strike in Public Utility Service): வினா-எண் 9-க்குரிய விடையின் குறுந்தலைப்பு 'ஆ' மற்றும் ஆ (i)- ல் காண்க).

இ (ii) வேலை நிறுத்தத்தின்மீதான பொதுவான தடைகள் (General Prohibitions on Strike): (வினா-எண் 9-க்குரிய விடையின் குறுந்தலைப்பு - 'ஆ(ii)'-ல் காண்க).

11. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் கொடுக்கப்பட்டுள்ளவாறு 'வேலை நிறுத்தம்' என்பதன் வரையறையை விவாதிக்கவும். வேலை நிறுத்தத்தின் வகைகளை குறிப்பிடவும். (Discuss the definition of 'Strike' as given under the Industrial Disputes Act, 1947. Mention the Kinds of Strike).

SN - 15 வேலை நிறுத்தத்தின் வகைகள் / Kinds of Strikes

விடைக்குறிப்பு : (அ) 'வேலை நிறுத்தம்' - வரையறை - (ஆ) வேலை நிறுத்தத்தின் கூறுகள் - (இ) வேலை நிறுத்தத்தின் வகைகள்

(அ) 'வேலை நிறுத்தம்'-வரையறை - ('Strike'-Definition) : (முந்தைய வினாவிற்கான விடையின் பகுதி 'அ'-வில் காண்க).

(ஆ) வேலை நிறுத்தத்தின் கூறுகள் (Ingredients of Strike) : (முந்தைய வினாவிற்கான விடையின் பகுதி 'ஆ' முழுமையும்).

(இ) வேலை நிறுத்தத்தின் வகைகள் (Kinds of Strikes) : வேலை நிறுத்தத்தில் (a) பொது வேலை நிறுத்தம் மற்றும் (b) உள்ளிருப்பு, உள் அமர்வு, தொழிற் கருவிகளை பயன்படுத்தா வேலை நிறுத்தங்கள் எனும் இரு முக்கிய வகைகள் உள்ளன.

இ(a) பொது வேலை நிறுத்தம் (General Strike): பொது வேலை

நிறுத்தம் என்பது, தொழிலாளர்கள், ஓர் பொதுவான காரணத்தின் அடிப்படையில் ஒன்றாக இணைந்து வேலை செய்வதினின்று விலகி (stay away from work), பணியாண்மையர் தனது தொழிலகத்தை நடத்த இயலாதவாறு, தங்களின் உழைப்பை அளிக்க மறுப்பதைக் குறிக்கும். தொழிலாளர்கள் தங்களின் ஒற்றுமை மற்றும் ஒத்துழைப்பை வெளிப்படுத்தி, முதலாளியின் கவனத்தை ஈர்க்கும் முக்கிய நோக்கத்துடன், சில மணி நேரங்களே நீடிக்கும் அத்தகைய குறுகிய காலம் மேற்கொள்ளும் அடையாள வேலை நிறுத்தமும் (token) பொது வேலை நிறுத்தத்தின் ஓர் வகையாகும். சாதாரணமாக பொது வேலை நிறுத்தம் நீண்ட நாட்கள் நீடித்திருப்பதாகும். இது பொதுவாக அடையாள வேலை நிறுத்தம் உள்ளிட்ட பிற முறையிலான நடவடிக்கைகளுக்குப் பின்னரும் தொழிலாளர்களின் கோரிக்கைகளை முதலாளி ஏற்க மறுக்கும்போது மேற்கொள்ளப்படுகிறது.

இ (b): உள்ளிருப்பு, உள் அமர்வு, தொழிற்கருவிகளை பயன்படுத்தாமை வேலை நிறுத்தங்கள் (Stay in, Sit down, Tools Down Strikes): வேலை நிறுத்தத்தின் இத்தகைய வேறுபட்ட வகைகள், வேறுபட்ட சூழ்நிலைகளின்போது தொழிலாளர்களால் நாடப்படுவதாகும். இத்தகைய வகைகளில், தொழிலாளர்கள் தாங்கள் வேலை செய்யும் இடத்திற்குள் சென்று தங்களின் கடமைகளை செய்வதாக கூறுவர். ஆனால் எந்தவொரு வேலையையும் செய்யாதிருப்பர். **Punjab National Bank Vs. Their Workmen, AIR 1960 SC 160.,** என்ற வழக்கில், பிரிவு 2 (q)-ன்கீழ் வரையறுக்கப்பட்டுள்ள வேலை நிறுத்தம் என்பதன் சாதாரண மற்றும் எழுத்தியல்பான பொருள் அமைவின்படி (plain and grammatical construction), தொழிலாளர்கள் தாங்கள் வேலை செய்யுமிடத்தில் நுழைவதும் அதன்பின் தங்களின் வழக்கமான வேலையை செய்ய மறுப்பதையும் வேலை நிறுத்தம் என்பதிலிருந்து விலக்குவது சிரமமானது என்று நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. மேலும் பணியாளர்கள் தங்களின் வேலை செய்யுமிடத்திற்கு வந்திருந்தும் பேனாவை பயன்படுத்த மறுக்கும் வேலை நிறுத்தம் (pen down strike) மற்றும் தொழிலாளர்கள் தங்களின் தொழிற்கருவிகளை பயன்படுத்த மறுக்கும் வேலை நிறுத்தம் (tools down strike) ஆகியவையும், பிரிவு-2(q)-ன் கீழான வேலை நிறுத்தம் என்பதனுள் அடங்கும் என்பதையும் உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

Mysore Machinery Manufacturer Vs. The State, AIR 1966 Mysore 51., என்ற வழக்கில், பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலை வளாகத்தினுள் இருந்து வெளியேற மறுத்தது, உள்ளிருப்பு போராட்டம் அல்ல மாறாக, குற்றமுறு அத்துமீறலாகும் (criminal tresspass) என்று நீதிமன்றம் கூறியது.

இ(c) மேற்குறிப்பட்ட வழக்கமாக தொழிலாளர்கள் மேற்கொள்ளும் இரண்டு வகைகளிலான வேலைநிறுத்தங்களுடன் மேலும் சிலவகையான வேலை நிறுத்தங்கள் கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. இருப்பினும் இவைகளில் சில பிரிவு 2-q- ன் கீழான வேலை நிறுத்தம் என்ற வரையறையின் பொருளுக்கு உட்படாமலும்கூட இருக்கலாம்.

c (i) உண்ணாவிரதப் போராட்டம் (Hunger Strike): தொழிலாளர்களின் ஒரு குழுவினர், பணியாண்மையரின் தொழிலகம் அல்லது வீடு அமைந்துள்ள இடத்தில் அல்லது அருகில், அவர்களின் கோரிக்கையை வலியுறுத்தி இணங்க வைக்கும் நோக்கத்திற்காக உண்ணாவிரதம் இருப்பதே உண்ணாவிரதப் போராட்டம் எனப்படும். இது உண்மையில் ஓர் வேலை நிறுத்தமல்ல மாறாக, ஏதேனுமொரு நோக்கத்தை சாதிப்பதற்காக மேற்கொள்ளப்படும் ஓர் கட்டாயப்படுத்தும் முறையாகும். ஆனால் சில சமயங்களில் இத்தகைய போராட்டமும் வேலை நிறுத்தம் என்பதனுள் அடங்கலாம். **Piparich Sugar Mills Ltd Vs. Their Workmen, AIR 1960 SC 1258.,** என்ற வழக்கில் மேன்முறையீட்டாளரின் ஆலையில் முக்கிய பணியிலிருந்த தொழிலாளர்கள் சிலர், மேலாண் இயக்குநர் வீட்டின் அருகே உண்ணாவிரதம் மேற்கொண்டதன் காரணமாக, வேலைக்கு வந்த தொழிலாளர்களுக்கு வேலை அளிக்க முடியாமல் போனது. உச்சநீதிமன்றம், இத்தகைய சூழ்நிலைகளில், உண்ணாவிரதம் இருந்த தொழிலாளர்களின் ஒருமித்த செயல் (concerted action), பிரிவு-2(q)-ன்கீழான வேலை நிறுத்தம் என்பதன் பொருளுக்கு உட்பட்டதே என்பதை தெளிவுபடுத்தியது.

c(ii) அனுதாப வேலை நிறுத்தம் (Sympathetic Strike): அனுதாப வேலை நிறுத்தம் என்பது, வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டுள்ள பிற தொழிலாளர்களை ஊக்கப்படுத்துவதற்காக (to encourage) அல்லது தங்களின் தார்மீக ஒத்துழைப்பை (moral support) அளிப்பதற்காக அனுதாபத்தின் பேரில் மேற்கொள்ளப்படுவதாகும். இத்தகைய வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபடுவோர், தங்களின் சொந்த கோரிக்கைகள் அல்லது குறைகள் ஏதும் கொண்டிருப்பதில்லை.

Kambalingam Vs. Indian Metallurgical Corporation, Madras, 1964 I LLJ 81., என்ற வழக்கில், தொழிலாளர்கள் தங்களின் வேலைக்கு முழுதும் தொடர்பற்ற (wholly unrelated to their employment) அல்லது பிற நிருவாகத்தின்கீழ் வேலை செய்யும் பிற தொழிலாளர்களின் பணி நிபந்தனைகள் தொடர்பாகவும் இல்லாத காரணத்திற்காக

அவர்களாகவே பணிக்கு வராமல் இருந்தனர். இத்தகைய வேலைக்கு வராமையை ஓர் வேலை நிறுத்தம் என்று கூற முடியாது; ஏனெனில் முக்கியக்கூறான, நிருவாகத்திற்கு எதிராக வேலை நிறுத்தத்தைபயன்படுத்த வேண்டும் என்கிற எண்ணம் இங்கு இல்லை. இருப்பினும், சேவை மீறுகை (breach of service) என்பதன் பேரில், தொழிலாளர் வேலைக்கு வராமல் இருந்ததற்காக, அவர்களுக்கு எதிராக நிருவாகம் ஒழுங்கு நடவடிக்கை மேற்கொள்ள தகுதி பெற்றுள்ளது என்பதை நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

C(iii) மெதுவாக வேலை செய்தல் (Go Slow): இவ்வகையில், தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் இடத்திற்கு வருவர் மற்றும் வேலையும்கூட செய்வர்; ஆனால், உற்பத்தியை குறைக்கவும் அதன்மூலம் முதலாளிக்கு இழப்பை ஏற்படுத்த வேண்டும் என்ற நோக்கத்திற்காக மெதுவான வேகத்தில் வேலையை செய்வர். மெதுவாக வேலை செய்வது, பிரிவு-2(q)-ன் பொருளுக்கு உட்பட்ட வேலைநிறுத்தம் ஆகாது. மெதுவாக வேலை செய்வது, ஓர் கடுமையான நடத்தைக்கேடாகும் (Serious misconduct). **Bharat Sugar Mills Ltd Vs. Jai Singh., 1961 II LLJ 664 (SC).,** என்ற வழக்கில், மெதுவாக வேலை செய்வது என்பது, அதிருப்தியுற்ற தொழிலாளர்கள் சில சமயம் மேற்கொள்ளும் மிகக்கடுமையான நாசத்தை விளைவிக்கும் முறைகளில் ஒன்றாகும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. மெதுவாக வேலை செய்யும் போராட்டம், கடுமையான நடத்தைக்கேடாகும். ஏனெனில் இது பணியாண்மையருக்கு பண அளவிலான பாதிப்பை ஏற்படுத்துகிறது என்று **V.G.M. Rao Vs. Gujarat Works Ltd., (1956) II LLJ 731 (LAT).,** என்ற வழக்கில் கூறப்பட்டது.

(iv) விதிப்படி வேலை (Work to rule): தொழிலாளர்கள், தங்களின் பணி நிபந்தனைகளை ஆளுமை செய்யும் சட்ட வகையங்களில் இருந்து தந்திரமாக தப்பிப்பதற்காக மேற்கொள்ளும் முறையே விதிப்படி வேலை என்பதாகும். இத்தகைய முறையில், தொழிலாளர்கள் தங்களின் கடமைகளை நிறைவேற்றுவதில் கண்டிப்புடன் பின்பற்றுவர் (strictly observes). இதனால் வேலை செய்யும் நேரத்தைக் குறைப்பதன்மூலம் பொதுமக்களுக்கு அசௌகரியத்தையும், முதலாளிக்கு சங்கடத்தையும் (embarrassment) ஏற்படுத்துவர். விதிப்படி வேலை என்பது, பிரிவு - 2 (q)-ன் பொருளுக்கு உட்பட்ட வேலை நிறுத்தம் ஆகாது, ஏனெனில் 'வேலையை நிறுத்துதல்' (Stoppage of work) எனும் கூறு இதில் இல்லை.

c(v) ஆள் முற்றுகை (Gherao): ஆள்முற்றுகை என்பதற்கு 'சூழ்ந்து கொள்ளல்' (to surround) அல்லது 'ஓர் எல்லைக்குள் உட்படுத்துதல் அல்லது அடைத்தல் (to confine) என்று பொருளாகும். சட்டப்படி

கூறுவதெனில், ஆள்முற்றுகை என்பதற்கு ஓர் நபரை சூழ்ந்து கொள்வதன் (encirclement) மூலமாக அல்லது கட்டாய ஆக்ரமிப்பின் (forcible occupation) மூலம் அந்நபரின் நடமாட்டத்தை உடலளவில் தடுப்பதாகும். **Jay Engineering works Vs. State of West Bengal, AIR 1968 Cal 407.**, என்ற வழக்கில், ஓர் நபர் அல்லது நபர்கள் மற்றொரு நபர் அல்லது நபர்களை முறையின்றி தடுத்தால் அல்லது முறையின்றி சிறைப்படுத்தினால் (wrongfully restrain or wrongfully confine), அச்செயல் சூழ்நிலைக்கேற்ப இந்திய தண்டனை சட்டத்தின் பரிவு-339 மற்றும் பிரிவு-340 மற்றும் அதனுடன் சேர்ந்த பிரிவு-341 மற்றும் பிரிவு-342-ன் கீழான செயலாகும் என்பதுடன், 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-17-ன்கீழான அல்லது அதன் எந்த வகையத்தின்கீழான பாதுகாப்பைப் பெறாது என்பதை கல்கத்தா உயர்நீதிமன்றம் விளக்கியது.

12. 'வேலை நிறுத்தம் மற்றும் கதவடைப்பு' ஆகியவற்றை வரையறு. வேலை நிறுத்தம் மற்றும் கதவடைப்பு ஆகியவற்றிற்கு 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிலக பூசல் சட்டத்திலுள்ள கட்டுப்பாடுகளை விவாதிக்க. (Define the term 'Strike' and 'Lock-out'. Discuss the restrictions imposed in the Industrial Dispute Act, 1947 on Strike and Lock-out).

SN - 16 கதவடைப்பு / Lock-out - May-2016 (v), May-2015

விடைக்குறிப்பு : (அ) வேலை நிறுத்தம் - வரையறை - (ஆ) கதவடைப்பு வரையறை - (இ) கதவடைப்பு என்பதன் முக்கியக்கூறுகள் - (ஈ) வேலை நிறுத்தத்தின்மீது விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் - (உ) கதவடைப்பின் மீதான கட்டுப்பாடுகள்

(அ) 'வேலை நிறுத்தம்'-வரையறை - ('Strike'-Definition) :

(வினா எண் 10-க்கான விடையின் பகுதி 'அ'-வில் காண்க).

(ஆ) 'கதவடைப்பு'-வரையறை - ('Lock-out' - Definition) :

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிலக பூசல் சட்டத்தின் பிரிவு-2(l), கதவடைப்பு என்றச் சொல்லை வரையறுக்கிறது. இதன்படி, 'கதவடைப்பு என்பது, பணியாண்மையர், தம்மால் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட எந்தவொரு எண்ணிக்கையிலான நபர்களுக்கும் தொடர்ந்து வேலை அளிக்க மறுத்து, தற்காலிகமாக தொழில் செய்யும் இடத்தை மூடுவது அல்லது தற்காலிகமாக வேலையை நிறுத்துவதைக் குறிக்கும்."

(இ) கதவடைப்பின் முக்கியக்கூறுகள் (Essentials of lock-out): மேற்குறிப்பிட்ட 'கதவடைப்பு' என்றச் சொல்லின் வரையறையை ஊன்றிப் படிக்கையில், கதவடைப்பு, பின்வரும் கூறுகளைக் கொண்டிருப்பது தெரிய வருகிறது:

(i) வேலை செய்யும் இடத்தை தற்காலிகமாக மூடுவது:

(ii) தொழிலகத்தின் கதவை அடைத்திருப்பதில் கோரிக்கை என்ற கூறு இருக்க வேண்டும்;

(iii) தொழிலாளர்கள் கோரிக்கையை ஏற்றுக்கொள்ளும்பட்சத்தில் தொழிலகத்தை திறப்பது அல்லது தொழிலாளர்களை மீண்டும் வேலைக்கு ஏற்பது என்ற எண்ணம் இருக்க வேண்டும்; மற்றும்;

(iv) பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள் இச்சட்டத்தின் பிரிவு-2(j)-ல் வரையறுத்துள்ள 'தொழிற்சாலை' என்ற பொருளுக்கு உட்பட்ட நிறுவனத்தில் தொழில்சார்ந்த செயல்முறையில் ஈடுபட்டிருக்க வேண்டும். இனி மேற்குறிப்பிட்டுள்ள கூறுகளைப் பற்றி சுருக்கமாகக் காண்போம்.

இ(i) வேலை செய்யும் இடத்தை தற்காலிகமாக மூடுவது (Temporary closing of place of employment): கதவடைப்பின் முக்கியக்கூறு, சம்பந்தப்பட்ட பணியாண்மையர் வேலை செய்யும் இடத்தை தற்காலிகமாக மூடுவதாகும். சில நேரங்களில் வேலை செய்யும் இடத்தை அவர் மூடலாம். சில நேரங்களில், தொழிலகத்தில் நடைபெறும் வேலையை தற்காலிகமாக நிறுத்தலாம் அல்லது சில நேரங்களில், தம்மால் பணியமர்த்தப்பட்ட நபர்களில் சிலர் தொடர்ந்து வேலை செய்வதை மறுக்கலாம். 1982-ஆம் ஆண்டு செய்யப்பட்ட திருத்தத்தில், 'வேலை செய்யும் இடத்தை மூடுதல்' (closing the place of employment) என்ற சொற்றொடருக்கு முன் 'தற்காலிகமாக' (temporary) என்றச் சொல் சேர்க்கப்பட்டது. இது கதவடைப்பு என்பது ஓர் தற்காலிக நடவடிக்கை என்பதை தெளிவாக உணர்த்துகிறது.

Management of Kairbetta Estate, Kothagiri Vs. Raja Manickam., AIR 1960 SC 893., என்ற வழக்கில், கதவடைப்பு என்பதை வேலை நிறுத்தத்திற்கு எதிர்மறையானது (antithesis) என்று குறிப்பிடலாம். தொழிலாளர்கள் எவ்வாறு தங்களின் தொழில் கோரிக்கைகளை செயற்படுத்த வேலை நிறுத்தத்தை ஆயுதமாக பயன்படுத்துகிறார்களோ, அதே போன்று பணியாண்மையருக்கு கதவடைப்பு எனும் ஆயுதத்தைக் கொண்டு கட்டாயப்படுத்தும் முறையின் வாயிலாக, தொழிலாளர்கள் தன் பக்கம் உள்ள கருத்துகளைப் பார்த்து தன் தரப்பு கோரிக்கையை ஏற்றுக்கொள்ள வலியுறுத்துகிறார். இருப்பினும் சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினர்கள்

தங்களின் ஆயுதத்தை பயன்படுத்துவது, சட்டத்தின் தொடர்புடைய வகையங்களுக்கு உட்பட்டதாக இருக்க வேண்டும்.

இ(ii) தொழிலகத்தின் கதவை அடைத்திருப்பதில் கோரிக்கை என்றக்கூறு இருக்க வேண்டும் (The element of demand for which the industrial establishment is locked out must exist): ஏற்கனவே மேலே குறிப்பிட்டுள்ளவாறு, கதவடைப்பின் மற்றொரு முக்கியக்கூறு தொழிலகத்தின் கதவை அடைத்திருப்பதில் கோரிக்கை என்பது கண்டிப்பாக இருக்க வேண்டும். பணியாண்மையர், தொழிலாளர்கள் அவர்களின் கோரிக்கைக்காக செய்யவிருக்கும் வேலை நிறுத்தத்திற்கு பதில் முகமாக அவர்களின் முன்பு சிலக் கோரிக்கைகளை வைக்கிறார். உண்மையில், பணியாண்மையர் தனக்கு ஆதாயகரமான முறையில் சச்சரவுகளை தீர்த்துக் கொள்வதற்கு ஓர் பதில் நடவடிக்கையாகவே கதவடைப்பை பயன்படுத்துகிறார். வேலை நிறுத்தத்தில் தொழிலாளர்களால் கோரிக்கைகள் வைக்கப்படுகிறது. கதவடைப்பில், பணியாண்மையர் கோரிக்கைகளை முன் வைக்கிறார். இவ்விரு கருத்தமைவுகளிலும், சில கோரிக்கைகள் வைக்கப்பட்டு அவை ஒப்புக் கொள்ளும்போது, சூழ்நிலைக்கேற்ப, வேலை நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு முடிவுக்கு வருகிறது.

இ(iii) தொழிலாளர்கள் கோரிக்கைகளை ஏற்றுக் கொள்ளும்பட்சத்தில் தொழிலகத்தை திறப்பது அல்லது தொழிலாளர்களை மீண்டும் வேலைக்கு ஏற்பது என்ற எண்ணம் இருக்க வேண்டும் (The intention to reopen or take the workers back if they accept the demands must exist): முடிவுபெற்ற வழக்குகளை பரிசீலிக்கும்போது, கதவடைப்பின்போது, தொழிலாளர்கள், பணியாண்மையரின் கோரிக்கைகளை அல்லது நிபந்தனைகளை ஏற்றுக்கொள்ளும்போது, அவர் மீண்டும் வேலை செய்யும் இடத்தை திறக்கவும் அல்லது தொழிலாளர்களை மீண்டும் வேலைக்கு ஏற்றுக் கொள்ளவும் எண்ணம் கொண்டிருப்பதை தெளிவாக குறிப்பிடுகின்றன. ஆனால், தொழிலை நிரந்தரமாக மூடுதலில் பணியாண்மையர் இத்தகைய எண்ணம் கொண்டிருப்பதில்லை; ஏனெனில், பணியாண்மையர் நிரந்தரமாக தொழிலை மூடிவிடும் எண்ணம் கொண்டிருப்பதாகும்.

இ(iv) பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள், தொழிற்சார் செயல்முறையில் ஈடுபட்டிருக்க வேண்டும்(The employer and the employees must be engaged in an industrial process): வேலை நிறுத்தம் போலவே கதவடைப்பும், பணியாண்மையர்

மற்றும் தொழிலாளர்களின் ஒத்துழைப்புடன் மேற்கொள்ளும் பொருள்களின் உற்பத்திக்காக அல்லது சேவைகளை வழங்க ஓர் தொழில்சார்ந்த செயல்முறையை குறிப்பிடுகிறது. இத்தகைய நபர்கள் ஈடுபடும் எந்தவொரு செயல்முறையும் இச்சட்டத்தின் பிரிவு-2(j)-ல் வரையறுத்துள்ள 'தொழிற்சாலை' என்பதன் எல்லைக்குள் உட்பட்டாலேயொழிய, கதவடைப்பு பற்றிய வகையங்கள் பொருந்தாது.

(ஈ) வேலை நிறுத்தத்தின்மீது விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் (Restrictions imposed on strike):

வேலை நிறுத்தத்தின்மீது விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகளை (i) பொதுப் பயன்பாட்டு பணியில் வேலை நிறுத்தம் செய்வதன் மீதான கட்டுப்பாடுகள் மற்றும் (ii) வேலை நிறுத்தத்தின்மீதான பொதுவான கட்டுப்பாடுகள் என இருவகைப்படுத்தலாம்.

ஈ(ii) வேலை நிறுத்தத்தின் மீதான கட்டுப்பாடுகள் (Restrictions on strike): (வினா-எண் 9-க்கான விடையின் பகுதி ஆ- ல் காண்க).

(ஊ) கதவடைப்பின் மீதான கட்டுப்பாடுகள் (Restrictions imposed on lock-out)

கதவடைப்பின்மீதான கட்டுப்பாடுகளையும் (i) பொதுப் பயன்பாட்டு பணியில் கதவடைப்பு செய்வதன்மீதான கட்டுப்பாடுகள் மற்றும் (ii) கதவடைப்பின்மீதான பொதுவான கட்டுப்பாடுகள் என இருவகைப்படுத்தலாம்.

ஊ(iv) பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் கதவடைப்பு செய்வதன் மீதான கட்டுப்பாடுகள் (Restrictions imposed on lock-out in public utility service): 1947-ஆம் ஆண்டு தொழில்பூசல்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-22(2), பொதுப்பயன்பாட்டு பணியை மேற்கொண்டுவரும் நிறுவனத்தின் பணியாண்மையர்கள் கதவடைப்பு செய்வதன்மீது பின்வரும் கட்டுப்பாடுகளை விதிக்கிறது. இதன்படி, பொதுப்பயன்பாட்டு பணியை நடத்திவரும் எந்தவொரு பணியாண்மையரும்-

(a) கதவடைப்பு பற்றிய அறிவிப்பை, கதவடைப்பு செய்வதற்கான ஆறுவாரத்திற்குள் அளிக்காமலும்; அல்லது;

(b) அத்தகைய அறிவிப்பு அளித்த 14 நாட்களுக்குள்ளும்; அல்லது;

(c) அத்தகைய அறிவிப்பில் குறிப்பிட்டுள்ள கதவடைப்பு செய்யும் தேதி முடிவதற்கு முன்னரும்; அல்லது;

(d) சமரச அலுவலர் முன்னிலையிலான சமரச

நடவடிக்கையின்போதும் மற்றும் அத்தகைய நடவடிக்கை முடிந்த பின்னரான ஏழு நாட்களுக்குள்ளும் கதவடைப்பு செய்யக்கூடாது.

கதவடைப்பிற்கான அறிவிப்பை குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய முறையில் அளிக்க வேண்டும். கதவடைப்பு செய்யவிருக்கும் பணியாண்மையர் மேற்கண்டவாறான அறிவிப்பை தம்மால் பணியமர்த்தப்பட்ட எந்தவொரு நபர்களுக்கும் அளித்த தேதியிலிருந்து ஐந்து நாட்களுக்குள் உரிய அரசுக்கும் அல்லது இது தொடர்பாக அரசினால் நியமிக்கப்பட்ட அலுவலருக்கும் அந்நாளில் அளித்த அறிவிப்புகளின் எண்ணிக்கையையும் அறிக்கையிடலாம்.

உ(ii) கதவடைப்பின்மீதான பொதுவான கட்டுப்பாடுகள் (General restrictions on Lock-out): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-23(2), கதவடைப்பின்மீதான பொதுவான கட்டுப்பாடுகள் பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி எந்தவொரு பணியாண்மையரும்-

(a) சமரச வாரியத்தின் முன்னிலையிலான சமரச நடவடிக்கைகள் நிலுவையில் உள்ளபோதும் மற்றும் அத்தகைய நடவடிக்கை முடிந்த பின்னரான ஏழுநாட்களுக்குள்ளும்;

(b) தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழில் தீர்ப்பாயம் அல்லது தேசிய தீர்ப்பாயத்தின் முன்னிலையில் நிலுவையில் உள்ளபோதும் மற்றும் நடவடிக்கைகள் முடிந்த பின்னரான இரண்டு மாதங்களுக்குள்ளும்;

(bb) இசைவுத்தீர்வாளர் முன்னிலையிலான இசைவுத்தீர்வு நடவடிக்கைகள் நிலுவையில் உள்ளபோதும் மற்றும் இசைவுத்தீர்வு நடவடிக்கைகள் முடிந்த பின்னரான இரண்டு மாதங்களுக்குள்ளும்;

(c) ஓர் உடன்பாடு அல்லது தீர்வளிப்பில் உள்ளடக்கப்பட்ட பொருண்மைகள் தொடர்பாக அந்த உடன்பாடு அல்லது தீர்வளிப்பு அமுலில் இருக்கும் காலத்திலும் கதவடைப்பு செய்யக்கூடாது.

பணியாண்மையர்கள் கதவடைப்பு செய்வதன்மீதான மேற்கண்ட பிரிவு-22 மற்றும் 23-ன்கீழான கட்டுப்பாடுகள், தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்வதன்மீதான கட்டுப்பாடுகளுடன் முழுமையாக ஒத்திருப்பதை காணலாம். தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டம், தொழிலின் இருதரப்பினரையும் அதாவது பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களை சமமாக நடத்துவதை இதனின்று புரிந்து கொள்ளலாம்.

மாணவ மாணவியரின் கவனத்திற்கு!

[1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தில், தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் மற்றும் ஆட்குறைப்பினை தடுப்பதற்கென்று தொடக்கத்தில் எந்தவொரு வகையமும் இல்லாதிருந்தது. இச்சட்டம், 50 அல்லது அதற்கு

மேற்பட்ட எண்ணிக்கையில் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியிருக்கும் தொழிலகங்கள் அதனை மூடுவதற்கு அதன் பணியாண்மையர் 60 நாட்களுக்கு முன்னரான அறிவிப்பு அளிக்கப்பட வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிட்டிருந்தாலும், அத்தகைய மூடுதலுக்கான காரணங்களை முன்ஆய்வு (prior scrutiny) செய்வதற்கு வகை செய்யும் வகையத்தை கொண்டிருக்கவில்லை. இதனால், 60 நாட்களுக்கு முன்னரான அறிவிப்பு என்கிற கட்டுப்பாட்டிற்கு மட்டுமே உட்பட்டு, தொழிற்சாலையை மூடுவது குறித்து கட்டுப்பாடற்ற உரிமையை பணியாண்மையர்கள் கொண்டிருந்தனர். இது பரந்த அளவில், தொழிலை நிப்பாட்டி வைத்தல் (lay-off), ஆட்குறைப்பு (retrenchment) மற்றும் நிரந்தரமாக தொழிலை மூடுதலுக்கு (closure) வழிவகுத்ததால், தொழிலாளர்கள் பணிப்பாதுகாப்பு (job security) ஏதுமின்றி மிகுந்த இன்னல்களுக்கு உள்ளாகினர். இதனை தடுக்கும் பொருட்டும் மற்றும் தொழிலாளர்களின் மறுவாழ்வு மற்றும் சமுதாயத்திற்கு அவசியமான பொருள்கள் மற்றும் சேவைகளின் தடையற்ற விநியோகத்தை பராமரிப்பதற்காகவும், அதிக எண்ணிக்கையில் அதாவது 300 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட எண்ணிக்கையில் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள தொழிலகங்களில், தொழிலை நிப்பாட்டி வைத்தல், ஆட்குறைப்பு மற்றும் நிரந்தரமான மூடுதல் குறித்த பணியாண்மையர்களின் செயல்களை முன் ஆய்வு (prior scrutiny) செய்வற்கு வழி செய்யும் சிறப்பு வகையங்களை (special provisions) உள்ளடக்குவதற்காக இச்சட்டத்தில் 1976-ஆம் ஆண்டில் அத்தியாயம் - V-B, சேர்க்கப்பட்டது. 1982-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டத்தில், இத்தகைய பாதுகாப்பு 100 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள தொழிலகங்களுக்கு என்று திருத்தம் செய்யப்பட்டது. எனவே மாணவ-மாணவியர், அத்தியாயம் V-A மற்றும் அத்தியாயம் - V-B ஆகிய இரண்டிலும் தொழிலை நிப்பாட்டி வைத்தல், ஆட்குறைப்பு மற்றும் நிரந்தரமாக தொழிலை மூடுதல் குறித்த வகையங்கள் உள்ளதன் சரியான காரணத்தை புரிந்து கொள்வது இன்றியமையாததாகும். அத்தியாயம்-V-A, 50 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட ஆனால் 100-க்கும் குறைவான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள தொழிலகங்களுக்கு மேற்குறிப்பிட்ட பொருள்கள் பொருந்தும் வகையங்களையும், அத்தியாயம் - V-B, 100 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள தொழிலகங்களுக்கு இதே பொருள்கள் குறித்து பொருந்தும் வகையங்கள் கொண்டுள்ளதையும் அறியவும்].

13. 'நிறுத்தி வைத்தல்' என்பதை வரையறு. நிறுத்தி வைத்தலின்போது பணியாளர்களுக்கான பாதுகாப்புகளைக் குறிப்பிடுக. (Define 'Lay-off' - Point out the protection given to workmen during lay-off)

SN - 17 நிறுத்தி வைத்தல் / Lay-off - May-2017

SN - 18 நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு / Lay-off Compensation., - May-2014 (v), Nov-2014 (v).

SN - 19 தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீட்டினைப் பெறுவதற்கான நிபந்தனைகள் / Conditions for claiming lay-off compensation.

விடைக்குறிப்பு : (அ) 'நிறுத்தி வைத்தல்' - வரையறை - (ஆ) தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் என்பதன் முக்கிய கூறுகள் - (இ) நிறுத்தி வைத்தலின் போதான பணியாளர்களின் பாதுகாப்புகள் - (ஈ) இழப்பீட்டினைப் பெறுவதற்கான நிபந்தனைகள்

(அ) 'நிறுத்தி வைத்தல்'-வரையறை - ('Lay-off'-Definition) :

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(kkk), 'நிறுத்தி வைத்தல்' என்பதை வரையறுத்துள்ளது. இதன்படி நிறுத்தி வைத்தல் என்பது-

'நிலக்கரி, மின்சாரம், மூலப்பொருட்கள் (raw materials) போன்றவற்றின் பற்றாக்குறையினாலோ அல்லது உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருட்களின் தேக்கம் (accumulations of stocks) அல்லது இயந்திரக் கோளாறு (break down of machinery) அல்லது இயற்கைப் பேரிடர் (natural calamity) அல்லது பிற தொடர்புடைய காரணங்களுக்காக, பணியாளர் வருகைப்பதிவேட்டில் (muster rolls) பெயர் இடம்பெற்றுள்ள மற்றும் ஆட்குறைப்பு செய்யப்படாத தொழிலாளருக்கு தம் தொழிலகத்தில் பணியாண்மையரால் வேலை அளிக்கத் தவறுவதை, மறுப்பதை அல்லது இயலாமையை (failure, refusal or inability) குறிக்கும்".

அ(i) கால அளவின் அடிப்படையில் நிறுத்தி வைத்தல்களை வகைப்படுத்தல் (Lay-offs classified by durations): தொழிலை நிப்பாட்டி வைத்தல் அல்லது நிறுத்தி வைத்தல் என்பதற்கான வரையறையின்கீழ் கொடுக்கப்பட்டுள்ள விளக்கம் (explanation) மற்றும் விலக்கு வாசகங்களில் இருந்து, நிறுத்தி வைத்தலை கால அளவின் அடிப்படையில் பின்வரும் மூன்று முறைகளில் வகைப்படுத்தலாம்:

(i) வேலை செய்வதற்காக தொழிற்சாலைக்கு வந்துள்ள தொழிலாளிக்கு இரண்டு மணிநேரத்திற்குள் வேலை அளிக்கத் தவறும்போது 'ஒரு நாளைக்கு நிறுத்தி வைத்தல்' என்பது நிகழ்கிறது (lay-off for a day occuring);

(ii) ஒரு 'ஷிப்டின்' (Shift) முதல் பாதியில் (first half) வேலை அளிக்கத் தவறி, இரண்டாவது பாதியில் (second half) வேலை அளிக்கும்போது, 'ஓர் நாளின் ஒரு பகுதிக்கு நிறுத்தி வைத்தல் நிகழ்கிறது' (lay-off for one-half a day occuring);

(iii) ஒரு நாளைக்கு மேற்பட்ட ஆனால் ஆட்குறைப்பிற்கு வழிவகுக்காத நிறுத்தி வைத்தல்.

(ஆ) தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் என்பதன் முக்கியக்கூறுகள் (Essential ingredients of lay-off):

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-2(KKK)-ல் வரையறுத்துள்ள 'தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல்' என்பதை ஆய்வு செய்கையில், தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் என்பது பின்வரும் முக்கிய கூறுகளைக் கொண்டுள்ளது தெரியவருகிறது;

(1) பணியாண்மையர் ஒரு தொழிலாளிக்கு வேலை அளிக்க (i) தவறுதல், (ii) மறுத்தல் அல்லது (iii) இயலாமை என்பது இருக்க வேண்டும்;

(2) நிறுத்தி வைக்கும் தொழிலாளர்களின் பெயர்கள், அவர்கள் நிறுத்தி வைக்கப்பட்ட தேதியன்று தொழிற்சாலையின் வருகைப்பதிவேட்டில் கண்டிப்பாக இடம் பெற்றிருக்க வேண்டும்;

(3) வேலை அளிக்கத் தவறுதல், மறுத்தல் அல்லது இயலாமை என்பது பின்வருவனவற்றுள் ஒன்று அதற்கு மேற்பட்ட காரணங்களுக்காக என்று இருக்க வேண்டும்;

(a) நிலக்கரி பற்றாக்குறை (b) மின்சாரத்தடை அல்லது பற்றாக்குறை, (c) மூலப்பொருட்களின் பற்றாக்குறை (d) உற்பத்தி பொருட்களின் தேக்கநிலை, (e) இயந்திரக் கோளாறு அல்லது (f) இயற்கைப் பேரிடர் அல்லது பிற தொடர்புடைய காரணம்

(4) வினாவிற்குரிய தொழிலாளி ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்டிருக்கக்கூடாது.

ஓர் குறிப்பிட்ட நேரத்தில், தொழிலாளர்களுக்கு வேலை கொடுக்காமை என்பது, பணியாண்மையர் தனது சக்திக்கு அப்பாற்பட்ட காரணங்களினால் அத்தகைய சூழ்நிலைக்கு தள்ளப்படுவதைக் குறிக்கும். எனவே நிறுத்தி வைத்தல் என்பது, பணியாண்மையர், தொழிலாளருக்கு வேலை கொடுக்கக்கூடாது என்ற எவ்வித எண்ணமும் கொண்டிராமல், மேற்குறிப்பிட்ட காரணங்களினால் அத்தகைய நிலைக்கு தள்ளப்படுகின்ற

அதேநேரத்தில், வருங்காலத்தில் வேலை கொடுக்க எண்ணம் கொண்டிருக்கும் அத்தகைய நிலையைக் குறிக்கும்.

Narayanaswami Vs. Labour Court, Coimbatore, 1968 Lab IC 509 (Mad HC)., என்ற வழக்கில், உரிமம் அளித்திருந்த காலம் முடிவடைந்ததன் பேரில், பஞ்சாலை ஆணையரிடமிருந்து உரிமம் புதுப்பிக்கப்பெறும் காலம் வரை தொழிலை நிறுத்தி வைத்தது, பிரிவு - 2(kkk)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள பிற காரணங்களுடன் இனம் கொண்டுள்ள காரணமாக (ejusdem generis) குறிப்பிடப்பட்டது. ஆனால் மின்சாரக் கட்டணத்தை செலுத்தாதன் விளைவாக, தொழிலாளர்களை நிறுத்தி வைத்ததை, மின்சாரப் பற்றாக்குறை (shortage of electricity) என்ற காரணத்தின்கீழ் நியாயப்படுத்த முடியாது என்று **Hope Textiles Ltd Vs. State of Madhya Pradesh, 1992 LLR 795.**, என்ற வழக்கில் கூறப்பட்டது.

(இ) நிறுத்தி வைத்தலின் போதான பணியாளர்களின் பாதுகாப்புகள் (Protection given to workmen during lay-off):

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்காக இழப்பீடு பெறும் பணியாளர்களின் உரிமை, பணியாளர்களின் சொந்த தவறு ஏதுமற்ற வேலையின்மை காரணமாக அவர்களுக்கு ஏற்பட்ட சிரமத்திலிருந்து விடுவிக்கும் நோக்கத்தின் அடிப்படையைச் சார்ந்ததாகும். எனவே இந்த உரிமை மனித பொதுநலக் கொள்கையின் அடிப்படையில் அமைந்தது என்பதால், இத்தகைய உரிமையை அளிக்கும் சட்டத்திற்கு தாராளமான பொருளமைவு (liberal construction) அளிப்பதும், அத்தகைய உரிமையை தகுதி நீக்கும் வகையங்களுக்கு (disqualifying provisions) கண்டிப்பான பொருளமைவு (strict construction) செய்ய வேண்டும் என **Associated Cement Co. Ltd. Vs. The Workmen, AIR 1960 SC 56** என்ற வழக்கில் குறிப்பிடப்பட்டது.

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலின்போது பணியாண்மையரிடம் இருந்து தொழிலாளர்கள் ஒரு குறிப்பிட்ட காலம் வரையில் இழப்பீட்டுத் தொகை பெறுவதற்கு பிரிவு-25-C வழிவகை செய்கிறது.

இ(i) இழப்பீட்டுத் தொகையின் அளவு (Amount of compensation): (பிரிவு-25-C): ஒரு தொழிலகத்தின் வருகைப்பதிவேட்டில் பெயர் இடம் பெற்றுள்ள மற்றும் ஒரு வருடத்திற்கு குறையாத காலம் தொடர்ச்சியாக பணியிலிருக்கும் தொழிலாளி, நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு பெறத் தகுதி பெற்றவர் என்பதை பிரிவு 25-C குறிப்பிடுகிறது. மேலும் அத்தகைய தொழிலாளி, தன்னுடைய வார

விடுமுறை நாட்கள் தவிர்த்த அனைத்து நாட்களுக்கும் நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீட்டுத் தொகையை பெறலாம். நிறுத்தி வைக்கப்பட்ட ஒவ்வொரு தொழிலாளருக்கும் அவரின் அடிப்படைச் சம்பளம் (basic wage) மற்றும் அகவிலைப்படியின் (dearness allowance) கூட்டுத்தொகையில் சரிபாதி தொகை (50%) இழப்பீடாக செலுத்தப்பட வேண்டும். நிறுத்தி வைத்தலுக்காக வழங்கப்படும் இழப்பீட்டுத்தொகை, பிரிவு-2(kkk)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள காரணத்தின் அடிப்படையில், தொழிலாளர்கள் கட்டாய அல்லது விருப்பமற்ற வேலையின்மைக்கு தள்ளப்படுவதன்பேரில் அளிக்கப்படும் ஓர் தற்காலிக நிவாரணமாகும்.

Zandu Pharmacheutical Works Vs. Kulkarni and Co., (1966) 1 LLJ 560 (Bom)., என்ற வழக்கில், பணியாண்மையர் தனது கட்டுப்பாட்டிற்கு அப்பாற்பட்ட காரணத்தினால், வேலை அளிக்க இயலாததன் பேரில், வேலை செய்யும் வாய்ப்பு மறுக்கப்பட்டு அதனால் சம்பளத்தை இழக்கும் தொழிலாளருக்கு ஓர் சமூக பாதுகாப்பு நடவடிக்கையாகவும் மற்றும் சமுதாயத்தின் பொதுவான நலனிற்காகவும் இழப்பீடு அளிக்கும் கடமை விதிக்கப்பட்டுள்ளது என்று இழப்பீடு அளிக்கும் நோக்கம் பற்றி நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

இ(ii) இழப்பீடு அளிக்கும் காலம் (Period of Lay-off Compensation): தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு, நிறுத்தி வைக்கும் அனைத்து நாட்களுக்கும் வழங்கப்பட வேண்டும். இருப்பினும் அதிகபட்சமாக ஒரு வருடத்திற்கு 45 நாட்களுக்கு மட்டுமே செலுத்தப்படும். (25-C-க்கான முதல் விலக்கு வாசகம்) 12 மாத காலத்தில் தொழிலை நிறுத்தி வைக்கும் காலம் 45 நாட்களுக்கு மேற்பட்டால், இதற்கு முரணான உடன்படிக்கை முதலாளிக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையே இல்லாமல் இருப்பின், 45 நாட்களைத் தொடர்ந்தோ அல்லது அதன் பின்னரான நிறுத்தி வைத்தலுக்கும் அதே வீதத்திலான இழப்பீட்டுத்தொகையை (same rate of compensation) பெறத் தகுதியுண்டு, இருப்பினும், 45 நாட்களுக்கு மேற்பட்டு தொழிலை நிறுத்தி வைக்கும் அத்தகைய காலம், குறைந்தபட்சம் தொடர்ச்சியாக ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வாரத்திற்கு மட்டுமே இருக்க வேண்டும். ஆனால் அத்தகைய சூழ்நிலைகளில் பணியாண்மையர்-

(i) 45 நாட்களுக்கு மேற்பட்டு தொடரும் நிறுத்தி வைத்தலுக்கும் இழப்பீடு செலுத்தி வரலாம்; அல்லது;

(ii) 45 நாட்கள் முடிந்தவுடன், பிரிவு-25-F-ல் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு ஆட்குறைப்பிற்கான இழப்பீடு அளித்து ஆட்குறைப்பு செய்யலாம்.

(ஈ) தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீட்டினைப் பெறுவதற்கான நிபந்தனைகள் (Conditions for Lay-off compensation):

தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு- 25-C, நிறுத்தி வைக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு செலுத்தும் இழப்பீட்டுத் தொகை குறித்த நிபந்தனைகள் மற்றும் அளவு (conditions and extent of compensation) பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. 1953 ஆம் ஆண்டு அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட இவ்வகையம், 1956-ஆண்டிலும் மற்றும் 1965-ஆம் ஆண்டிலும் மாற்றியமைக்கப்பட்டது. 1965-ஆம் ஆண்டு திருத்தத்திற்கு பின்னர், பிரிவு-25-C-ல் குறிப்பிட்டுள்ள நிபந்தனைகள் பின்வருமாறு:

(i) தொழிலை நிறுத்தி வைப்பதற்கு முந்தைய 12 மாதங்களில் சராசரியாக அத்தொழிற்சாலையில் 50 அதற்கு மேற்பட்ட எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியிருக்க வேண்டும்;

(ii) வினாவிற்குரிய தொழிற்சாலை, பருவகாலத்தன்மை கொண்டதாகவோ (seasonal character) அல்லது அவ்வப்போது இடைவெளிவிட்டு செய்யப்படும் வேலையாகவோ இருக்கக்கூடாது;

(iii) இழப்பீட்டுத்தொகை கோருபவர் இச்சட்டத்தின்கீழான பணியாளர் என்ற வரையறைக்கு உட்பட்டவராக இருக்க வேண்டும்;

(iv) அவர் பதிலாளாக (badli workman) அல்லது தற்செயல் பணியாளராக (casual workman) இருக்கக்கூடாது;

(v) அவரின் பெயர் வருகைப் பதிவேட்டில் இருக்க வேண்டும் மற்றும் அவர் ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்டிருக்கக்கூடாது.

(vi) அவர் ஒரு வருடத்திற்கு குறையாத தொடர்ச்சியான பணியை (continuous service) நிறைவு செய்திருக்க வேண்டும்;

(vii) அதே பணியாண்மையரின்கீழாக ஒவ்வொரு ஆண்டும் தொடர்ச்சியான பணியில் இருந்திருக்க வேண்டும்.

14. ஆட்குறைப்பு என்பதனை வரையறு. ஆட்குறைப்பு செய்வதற்கான முன் நிபந்தனைகள் யாவை? அந்த நிபந்தனைகள் கண்டிப்பாக பின்பற்றப்பட வேண்டுமா? (Define Retrenchment. Explain the conditions precedent to retrenchment. Are the conditions mandatory?)

SN - 20 ஆட்குறைப்பிற்கு அத்தியாவசியமான முன் நிபந்தனைகள் / Conditions precedent for retrenchment - May-2014, Nov-2013.

விடைக்குறிப்பு : (அ) 'ஆட்குறைப்பு' - வரையறை - (ஆ) ஆட்குறைப்பு என்பதன் முக்கிய கூறுகள் - (இ) ஆட்குறைப்பு செய்வதற்கான முன் நிபந்தனைகள் - (ஈ) முன் நிபந்தனைகள் கட்டாயமானதா?

(அ) 'ஆட்குறைப்பு'-வரையறை - ('Retrenchment'-Definition):

1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(00) 'ஆட்குறைப்பு' என்ற பதத்தை வரையறுத்துள்ளது. இதன்படி, 'ஆட்குறைப்பு என்பது, ஒழுங்கு நடவடிக்கையின்மூலம் விதிக்கப்படும் தண்டனையாக அல்லாத (otherwise than as a punishment inflicted by way of disciplinary action), **வேறு எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும் (for any reason whatsoever)** ஓர் பணியாளரின் பணி, பணியாண்மையரால் பணிமுடிப்பு செய்யப்படுவதைக் குறிக்கும்." ஆனால் இது பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்காது;

(a) பணியாளரின் தன்விருப்ப ஓய்வு (voluntary retirement); அல்லது;

(b) பணியாண்மையர் மற்றும் பணியாளர் இடையே, பணி ஒப்பந்தம் ஒன்று செய்யப்பட்டிருந்து, அதில் ஓய்வு பெறும் வயது தொடர்பான நிபந்தனை குறிப்பிடப்பட்டிருந்து, பணியாளர் அத்தகைய ஓய்வு பெறும் வயதை அடைந்திருத்தல்; அல்லது;

(bb) பணியாண்மையர் மற்றும் பணியாளருக்கு இடையே பணி ஒப்பந்தம் ஒன்றிருந்து, அத்தகைய பணி ஒப்பந்தம் முடிந்த பின்னரும், பணியாளர் அதனை புதுப்பிக்காததன் காரணமாக அவரின் பணி முடிவுக்கு வருதல்; அல்லது அத்தகைய ஒப்பந்தத்தின்கீழான நிபந்தனையில், இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ள காலம் முடிவடைந்ததன் பேரில் ஒப்பந்தம் முடிவுக்கு வருதல்; அல்லது;

(c) தொடர் உடல்நலக்குறைவின் காரணமாக அவரின் பணி முடிவுக்கு வருதல்.

அ(i) ஆட்குறைப்பின் பொருள் மற்றும் எல்லை (Meaning and scope of retrenchment): 1953-ஆம் ஆண்டு தொழிற் தகராறுகள் திருத்தச் சட்டத்தின்மூலம் புகுத்தப்பட்ட பிரிவு-2(OO), ஆட்குறைப்பு என்ற சொல்லிற்கான பொருளை (semantics) தெளிவாக விரிவுபடுத்தியது. இவ்வரையறை மிகப் பரந்தது. இது இரு பகுதிகளைக் கொண்டது. இதன்

முதல் பகுதி, முழுமையாகவும் மற்றும் ஆட்குறைப்பு என்றால் என்ன என்பதையும் குறிப்பிடுகிறது. இரண்டாவது பகுதி, சிலக் குறிப்பிட்ட காரணங்களின் அடிப்படையிலான பணிமுடிப்புச் செயல்களை வரையறையின் எல்லையிலிருந்து விலக்குகிறது. வரையறையின் முதல் பகுதியை ஆய்வு செய்கையில் இது பின்வரும் நான்கு அடிப்படைக்கூறுகளைக் கொண்டுள்ளது தெரிய வருகிறது; அதாவது-

(i) ஓர் பணியாளரின் பணி முடிவுக்கு வருதல்;

(ii) பணியாண்மையினரால்;

(iii) எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும்; மற்றும்;

(iv) ஒழுங்குமுறை நடவடிக்கையின்மூலம் விதிக்கப்படும் தண்டனையாக அல்லாமல்.

'எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும்' என்பது, இவ்வரையறை பரந்த பொருள் கொண்டது என்பதையும் மற்றும் நிபந்தனையற்ற (unqualified) மற்றும் எல்லையற்ற (unmitigated) அதாவது இவ்வரையறையின் துணை வாசகங்கள் (a), (b), (bb) மற்றும் (c) ஆகிய வரம்புக்கு உட்பட்ட விலக்குகளை (exceptions) மட்டும் தவிர்த்தது என்பதையும் குறிப்பிடுகிறது. இரண்டாவது பகுதி 'ஆட்குறைப்பு' என்பதன் எல்லையிலிருந்து குறிப்பிட்டு விலக்கப்பட்டுள்ள பணிமுடிப்புச் செயல்களைக் குறிப்பிடுகிறது.

அ(ii) "எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும்" என்பதன் பொருள் (Meaning of 'for any reason whatsoever'): Hari Prasad Shivshankar Shukla Vs. A.D. Divelkar, AIR 1957 SC 121., என்ற வழக்கில் உச்சநீதிமன்றத்தின் ஆயம், பிரிவு-2(OO)-ல் வரையறுக்கப்பட்டுள்ள "ஆட்குறைப்பு" என்பதற்கு, நடைமுறையில் இயங்கிக் கொண்டிருக்கும் தொழிலில் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டுள்ள சாதாரண கருத்துகளுக்கு செயல்வடிவம் கொடுக்கிறது மற்றும் இது, ஓர் நல்லெண்ணத்தின் அடிப்படையிலான நிரந்தர மூடல் (closure) அல்லது முதலாளி தொழில் நடத்துவதை கைவிடுதல் போன்ற சூழ்நிலைகளினால் தொழிற்சாலை இயங்குவதே முடிவுக்கு வரும்போது, அத்தொழிற்சாலையில் உள்ள அனைத்து தொழிலாளர்களின் பணியும் முடிவுக்கு வருவதை உள்ளடக்காது. ஆக ஆட்குறைப்பு, தொழில் அல்லது தொழிற்சாலையை நிரந்தரமாக மூடுவதை விலக்குகிறது என்று குறிப்பிட்டது. இத்தீர்ப்பு, ஆட்குறைப்பு என்பதற்கு குறுகிய பொருள் விளக்கமளித்தது. இத்தீர்ப்புரை வழங்கப்பட்ட மூன்று நாட்களுக்குள், தொழிலகம் மூடப்படுதல் அல்லது தொழிலக உரிமைமாற்றத்தின் காரணமான பணிமுடிவுப்புச் செய்யப்படும் தொழிலாளர்களும் ஆட்குறைப்பு இழப்பீடு பெறுவதற்கு வழிவகை செய்வதற்காக, பிரிவு-25-FF மற்றும் பிரிவு-25-FFF, சேர்க்கப்பட்டது.

State Bank of India Vs. N.Sundaramani, AIR 1976 SC 1111., எனும் புகழ்பெற்ற வழக்கில், ஆட்குறைப்பு என்பதற்கு உச்சநீதிமன்றம் எழுத்தியல்பான பொருளை (literal meaning) பின்பற்றியது. மேலும் 'எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும்' என்பது மிகப்பரந்தது மற்றும் அநேகமாக எவ்வித விலக்குகளையும் அனுமதிக்காததாகும் (.... was very wide and almost admitted no exceptions) என்றும், ஆட்குறைப்பு என்பதற்கான எழுத்தியல்பான பொருளின்படி, பிரிவு-2(OO)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள காரணங்கள் தவிர்த்த எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும் பணிமுடிப்புச் செய்வதைக் குறிக்கும் என்றும் விளக்கியது. (அதாவது, நல்லெண்ணத்தின் அடிப்படையிலான ஆலைமூடல் மற்றும் தொழிலக உரிமை மாற்றத்தின் காரணமான பணிமுடிப்புச் செயல்களும் 'ஆட்குறைப்பு' என்பதனுள் அடங்கும் என்பதைக் குறிப்பிட்டது).

(ஆ) ஆட்குறைப்பு என்பதன் முக்கியக்கூறுகள் (Essentials of Retrenchment): நாம் இதுவரையில் கண்ட ஆட்குறைப்பு என்பதன் வரையறை, பொருள் மற்றும் எல்லை ஆகியவற்றினின்று, ஆட்குறைப்பு பின்வரும் முக்கிய கூறுகளைக் கொண்டிருப்பதை தெளிவாக்குகிறது; அவை;

(1) பணியாண்மையரால், ஓர் பணியாளர் பணிமுடிப்புச் செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

(2) பணிமுடிப்புச் செய்திருப்பது பணியாளர்கள் உபரியாக உள்ளனர் (surplus labour) என்ற காரணத்தின் பேரில் இருக்க வேண்டும்.

(3) பணிமுடிப்புச் செய்யப்பட்ட வேலை தொடர்ந்து செய்யக்கூடியதாக இருக்க வேண்டும்.

(4) பணிமுடிப்பு எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும் இருக்கலாம், ஆனால் அச்செயல் இரையாக்கல் (victimisation) அல்லது நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளின் (unfair labour practices) உள்நோக்கத்தினால் செய்யப்பட்டதாக இருக்கக்கூடாது.

(5) பணியாளரை பணிமுடிப்புச் செய்தது, பொருளாதாரம், தொழில்முறைக் காரணம் (rationalisation), பணியாளர்களின் தேவையைக் குறைக்கும் புதிய இயந்திரங்களை நிறுவுதல் அல்லது பிற தொழில் அல்லது வணிகக் காரணங்களின் அடிப்படையில் என்பதாக இருக்க வேண்டும்.

(6) பணிமுடிப்புச் செயல், தன்விருப்ப ஓய்வு, ஓய்வு பெறும் வயதை அடைதல், பணி ஒப்பந்தம் முடிவடைந்து புதுப்பிக்காது இருத்தல், தொடர் உடல்நலக்குறைவு ஆகிய வரையறையில் குறிப்பிட்டுள்ள விலக்குகளுக்கு உட்பட்டதாக இருக்கக்கூடாது.

(இ) ஆட்குறைப்பு செய்வதற்கான முன் நிபந்தனைகள் (Conditions precedent to retrechment):

1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டம், ஆட்குறைப்பு செய்வதற்கான முன் நிபந்தனைகளை இருமுறைகளில் குறிப்பிடுகிறது. அதாவது 50-க்கும் குறையாத எண்ணிகையிலான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள தொழிலகங்களுக்குப் பொருந்தும் (அதாவது அத்தியாயம் V-A) நிபந்தனைகள் மற்றும் 100-க்கும் குறையாத எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள தொழிலகங்களுக்குப் பொருந்தும் (அதாவது அத்தியாயம் V-B) நிபந்தனைகள் என இருவகைகளில் குறிப்பிடுகிறது.

இ(i) அத்தியாயம் - V-A-ன்கீழான முன் நிபந்தனைகள் (Conditions Precedent under Chapter V-A): அத்தியாயம் - V-A-ன் பொருந்துகைக்கு உட்பட்ட தொழிலகங்களில் ஆட்குறைப்பு செய்யப்படுவதற்கு முன் நிறைவேற்றப்பட வேண்டிய நிபந்தனைகள் குறித்து பிரிவு-25-F, பின்வருவனவற்றை குறிப்பிடுகிறது:

ஓர் பணியாண்மையரின்கீழ், ஒரு வருட காலத்திற்கு குறையாமல் தொடர்ச்சியாக பணியில் இருக்கும் தொழிலாளியை பின்வரும் முறைகள் பின்பற்றப்படாமல் ஆட்குறைப்பு செய்யக்கூடாது-

(a) பணியாளருக்கு, ஒரு மாதத்திற்கு முன்னரே, அவர் ஆட்குறைப்பு செய்யப்படுவதற்கான காரணத்தை எழுத்துமூலமாகக் குறிப்பிடும் ஓர் அறிவிப்பு அளிக்கப்பட்டிருந்தும் மற்றும் அறிவிப்பில் குறிப்பிட்டிருந்த காலம் முடிவடைந்தும் இருக்க வேண்டும்; அல்லது அத்தகைய அறிவிப்பிற்கு பதிலாக ஒரு மாத காலத்திற்கான ஊதியத்தை வழங்கியிருக்க வேண்டும்;

(b) ஆட்குறைப்பு செய்யப்படும் நேரத்தில் (at the time of retrenchment), அத்தொழிலாளி தொடர்ச்சியாக பணி செய்த ஒவ்வொரு ஆண்டிற்கும் அல்லது ஓர் ஆண்டின் ஆறுமாதத்திற்கு மேற்பட்ட காலத்திற்கும், 15 நாள் சராசரி சம்பளத்தை தொழிலாளிக்கு இழப்பீடாக செலுத்தப்பட்டிருக்க வேண்டும்; மற்றும்;

(c) உரிய அரசுக்கு அல்லது உரிய அரசினால் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய அலுவலருக்கு குறிப்பிடப்படும் முறையில் அறிவிப்பு அளிக்க வேண்டும்.

இ(ii) அத்தியாயம் - V-B ன்கீழான நிபந்தனைகள் அல்லது ஆட்குறைப்பு தொடர்பான சிறப்பு வகையங்கள் (Conditions

Precedent under Chapter - V-B-Or Special Provisions relating to retrenchment):

(1) 100-க்கும் குறையாத எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் தொழிலகங்களின் பணியாண்மையர்கள், ஆட்குறைப்பு செய்வதற்கு முன் பின்வரும் நிபந்தனைகளை பின்பற்றாமல் ஆட்குறைப்பு செய்யக்கூடாது என்பதை பிரிவு-25-N, குறிப்பிடுகிறது. அவை:

(a) தொழிலாளிக்கு மூன்றுமாத காலத்திற்கு முன்னரே ஆட்குறைப்பு செய்யப்படுவதற்கான காரணத்தைக் குறிப்பிட்டு அறிவிப்பு ஒன்றினை அளித்திருந்து, அறிவிப்பில் குறிப்பிட்டிருந்த காலம் முடிவடைந்திருக்க வேண்டும்; அல்லது மூன்றுமாத அறிவிப்பிற்கு பதிலாக மூன்ற மாதத்திற்கான ஊதியத்தை செலுத்தியிருக்க வேண்டும்; மற்றும்;

(b) உரிய அரசு அல்லது உரிய அரசினால் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய அலுவலரிடம் விண்ணப்பித்து, முன் அனுமதியை (prior permission) பெற்றிருக்க வேண்டும்;

(2) உரிய அரசு அல்லது அலுவலரிடம் செய்யப்படும் விண்ணப்பத்தில், எக்காரணத்தின் அடிப்படையில் ஆட்குறைப்பு செய்யப்படவிருக்கிறது என்பதனை தெளிவாக குறிப்பிட வேண்டும் மற்றும் விண்ணப்பத்தின் 'படி'யை (copy) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கும் அதே நேரத்தில் (simultaneously) வழங்க வேண்டும்;

(3) விண்ணப்பத்தைப் பெற்ற உரிய அரசு/அலுவலர், பணியாண்மையர் மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட மற்றும் நலன்கொண்ட பணியாளர்களுக்கு அவர் தரப்பு கேட்கப்படுவதற்கு நியாயமான வாய்ப்பளித்து, விசாரணை மேற்கொண்டு, பணியாண்மையர் ஆட்குறைப்பிற்காக குறிப்பிட்டுள்ள காரணத்தின் உண்மைத்தன்மை, தொழிலாளர் நலன் மற்றும் பிற தொடர்புடைய காரணிகளை கவனத்தில் கொண்டு அத்தகைய விண்ணப்பத்திற்கு அனுமதி அளிக்கும் அல்லது அனுமதி மறுக்கும் தனது முடிவிற்கான காரணத்தை எழுத்துமூலமான ஆணையை செய்து அதன்படியை (copy) பணியாண்மையர் மற்றும் பணியாளர்களுக்கு அளிக்கும்.

(4) உரிய அரசு / அலுவலரிடம் செய்யப்பட்ட விண்ணப்பத்திற்கு 60 நாட்களுக்குள் எந்தவொரு தகவலும் பெறப்படாமல் இருப்பின், 60 நாட்கள் முடிந்தபின்னர், விண்ணப்பத்திற்கு அனுமதி வழங்கப்பட்டுவிட்டதாகக் கருதப்பட வேண்டும்.

(5) உரிய அரசு / அலுவலர், விண்ணப்பத்தை அனுமதித்தோ அல்லது மறுத்தோ இடும் ஆணை இறுதியானது மற்றும் அனைத்து

தரப்பினர்களையும் கட்டுப்படுத்துவதோடு, ஆணை அளித்த தேதியிலிருந்து ஒரு வருடம் வரையில் அமுலில் இருக்கும்.

(6) உரிய அரசு / அலுவலர்தாம் அளித்த ஆணையை தாமாகவோ அல்லது தரப்பினர் செய்யப்படும் விண்ணப்பத்தின் பேரிலோ மறு ஆய்வு செய்யவும் அல்லது அதனை தொழில் தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகையோ செய்யலாம். தொழிற்தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்டால், தொழிற்தீர்ப்பாயம் குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து 30 நாட்களுக்குள் தனது தீர்வளிப்பை அளிக்க வேண்டும்.

(7) ஆட்குறைப்பிற்கு அனுமதி வேண்டி விண்ணப்பம் செய்யப்படாமல் அல்லது ஆட்குறைப்பிற்கு விண்ணப்பம் செய்திருந்து அது மறுக்கப்பட்டிருக்கும்போது, ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்டிருந்தால், அத்தகைய ஆட்குறைப்பு, தொழிலாளர்களுக்கு அறிவிப்பு அளித்த தேதியிலிருந்தே சட்டவிரோதமானதாகக் கருதப்படும். மேலும் தொழிலாளர்கள் தங்களுக்கு ஆட்குறைப்பு தொடர்பான அறிவிப்பு வழங்கப்படாதது போல் கருதி, நடைமுறையில் உள்ள எந்தவொரு சட்டத்தின்கீழான அனைத்து ஆதாயங்களைப் பெறத் தகுதி பெற்றுள்ளனர்.

(8) உரிய அரசு, ஆட்குறைப்பிற்கான அனுமதி அளிக்கும்போது, பணியாண்மையர், தான் ஆட்குறைப்பு செய்யும் ஒரு வருடத்திற்கு குறையாமல் தொடர்ச்சியாக பணியிலிருந்த ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும், 15 நாள் சராசரி சம்பளத்திற்கு சமமான தொகையை அவர் வேலை செய்த, ஒவ்வொரு முழு ஆண்டிற்கும் அல்லது 6 மாதத்திற்கு மேற்பட்ட காலத்திற்கும் செலுத்தியிருக்க வேண்டும்.

(ஈ) ஆட்குறைப்பிற்கான முன் நிபந்தனைகள் கட்டாயமா? - ('Are the conditions precedent to retrenchment are mandatory?):

உச்சநீதிமன்றம் மற்றும் உயர்நீதிமன்றங்கள் எண்ணற்ற வழக்குகளில், பிரிவு-25-F மற்றும் பிரிவு- 25-N கட்டாயமானது என்றும் இவற்றிற்கு முரணாக செய்யும் ஆட்குறைப்பு சட்டவிரோதமானது, நடைமுறைப்படுத்த முடியாதது மற்றும் இல்லாநிலையது எனக் குறிப்பிட்டுள்ளன.

Mohan Lal Vs. Management, Bharat Electronics Ltd., AIR 1981 SC 1253., என்ற வழக்கில், பிரிவு-25-F-ன்கீழான ஆட்குறைப்பிற்கான வகையங்கள் கட்டாய முன் நிபந்தனைகள் (mandatory provisions) என்றும், அதன் தேவைகளை நிறைவு செய்யாமல் (non-

compliance) செய்யப்படும் ஆட்குறைப்பு செல்லாததாகிவிடும் (invalid) என்றும் உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

Anoop Sharma Vs. Public Health Division (2010) 2 SCC (L&S) 63., என்ற வழக்கில், பிரிவு-25-க்கு முரணாக ஆட்குறைப்பு செய்யப்படுவதன் விளைவை உச்சநீதிமன்றம்பரிசீலித்தது. இது தொடர்பான பல்வேறு முன்தீர்ப்பு நெறிகளை (precedent) ஆய்வு செய்தது, பிரிவு-25-F-ன் (a) மற்றும் (b) வாசகங்களில் கூறப்பட்டுள்ள முன் நிபந்தனைகளை பின்பற்றாமல் செய்யப்படும் ஆட்குறைப்பு, சாதாரணமாக மீண்டும் அவர் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட வேண்டும் என்கிற விளைவை ஏற்படுத்தும் என்பதைக் குறிப்பிட்டது.

Sharva Shramik Sangh, Sangli Vs. State of Maharashtra, 2005 LLR 73 (Bom HC)., என்ற வழக்கில், தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின், அத்தியாயம் - V-B, பிரிவு-25-N-ன்கீழ் ஆட்குறைப்பு செய்வதற்கான அரசின் முன் அனுமதி பெறாமல் 163-தொழிலாளர்களை ஆட்குறைப்பு செய்தது, அத்தகைய ஆட்குறைப்பு நடவடிக்கையை செல்லாததாக்கிவிட்டது மற்றும் தொழிலாளர்கள் 25-விழுக்காடு பின்னிலை சம்பளத்துடன் (back wages) மீண்டும் பணியில் அமர்த்தப்பட தகுதி பெற்றுள்ளனர் என்பதை பம்பாய் உயர்நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

15. ஆலை மூடல் என்பதை வரையறு. ஒரு தொழிற்சாலையை மூடும்பொழுது தொழிலாளர் நலன் எந்த அளவிற்கு பாதுகாக்கப்படுகிறது? (Define 'Closure'. How far the workers are protected during the closure of an industrial undertaking?) - May-2015(v)

❖ **'நிரந்தரமாக மூடுதல்' என்றால் என்ன? எப்போது என்னென்ன நடைமுறைக்கு உட்பட்டு ஒரு தொழிற்சாலையை நிரந்தரமாக மூடிவிட முடியும் என்பதை ஆராய்க. (What is closure? Examine when and what are the procedures to be adopted for closing an industrial undertaking permanently) - Nov-2013(v)**

SN - 21 மூடுதல் (அ) தொழிலை நிரந்தரமாக மூடுதல் / Closure.

விடைக்குறிப்பு : (அ) 'மூடுதல்' - வரையறை - (ஆ) அத்தியாயம் - V-A-ன் கீழான தொழிலகங்களை மூடுவது தொடர்பான வகையங்கள் - (இ) அத்தியாயம் V-B-ன் கீழான தொழிலகங்களை மூடுவது தொடர்பான வகையங்கள்

(அ) 'மூடுதல்'-வரையறை - ('Closure'-Definition) :

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(CC), மூடுதல் என்பதை வரையறுக்கிறது. இதன்படி " 'மூடுதல்' என்பது தொழில் செய்யும் இடத்தை அல்லது அதன் பகுதியை நிரந்தரமாக மூடுவதைக் குறிக்கும்" ('Closure means the permanent closing down of a place of employment or part thereof') என்று வரையறுக்கிறது. தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்கும் தொழிலை மூடுதலுக்கும் இடையேயான முக்கிய வேறுபாடு என்னவெனில், ஓர் பணியாண்மைர், இச்சட்டத்தின் பிரிவு-2(KKK)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள காரணங்களுக்காக தொழிலை தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைக்கிறார். ஆனால் தொழிலை மூடுதலின்போது பணியாண்மையர் நிரந்தரமாக தொழிலை மூடிவிடும் எண்ணம் கொண்டிருப்பதாகும்

(ஆ) அத்தியாயம் V-A-ன்கீழான தொழிலகங்களை மூடுவது தொடர்பான வகையங்கள் (Provisions relating to close down the undertaking under Chapter-VA): 50க்கும் குறையாத ஆனால் 100-க்கும் குறைந்த எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள தொழிலகத்தை மூடுவது குறித்த வகையங்களை அத்தியாயம் V-A கொண்டுள்ளது.

ஆ(i) தொழிலகத்தை மூடும் எண்ணம் பற்றி அறிவிப்பு அளிக்கப்பட வேண்டும் (Notice to be given of intention to close down the undertaking): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-25,FFA-ன்படி- தொழிலகத்தை நிரந்தரமாக மூடிவிடக்கருதும் பணியாண்மையர் அத்தகைய தனது எண்ணத்தையும் அதற்கான காரணத்தையும் தெளிவாகக் குறிப்பிட்டு உரிய அரசுக்கு, தான் தொழிலகத்தை மூடவிருக்கும் தேதிக்கு குறைந்தபட்சம் 60 நாட்களுக்கு முன்னரான அறிவிப்பினை அளிக்க வேண்டும். இருப்பினும் இது-

(i) 50-க்கும் குறைவான எண்ணிக்கையில் வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள தொழிலகம். அல்லது;

(ii) கட்டிடங்கள், பாலங்கள், சாலைகள், கால்வாய்கள், நீர்த்தேக்கங்கள் போன்றவற்றை கட்டுவதற்காக அல்லது அமைப்பதற்காக ஏற்படுத்தப்பட்டவற்றிற்குப் பொருந்தாது.

மேலே எவ்வாறு கூறப்பட்டிருப்பினும், உரிய அரசு நிறுவனத்தில் ஏற்பட்ட விபத்து அல்லது பணியாண்மையரின் இறப்பு அல்லது இதனையொத்த அத்தகைய அசாதாரண சூழ்நிலைகளில் அத்தகைய நிறுவனத்திற்கு மேற்குறிப்பிட்ட பிரிவு, ஆணையில் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய காலம் வரை பொருந்தாது என ஆணையிடலாம்.

ஆ(ii) அறிவிப்பு அளிக்காததன் விளைவுகள் (consequences - When notice is not given): பிரிவு-25-FFA-ன்கீழான அறிவிப்பு அளிக்க வேண்டிய பணியாண்மையர், அறிவிப்பு அளிக்கத் தவறினால், பிரிவு-30-A-ன்கீழ், ஆறுமாத காலம் வரையிலான சிறைத்தண்டனை அல்லது ரூபாய் 5000/-அபராதம் அல்லது இரண்டும் சேர்த்து தண்டனையாக விதிக்கப்படலாம்.

Management of B.A.S.F. Ltd. Vs. State of Bihar, (2002) (93) FLR 1019 (Jhar HC) (DB)., என்ற வழக்கில் ஓர் நிறுவனத்தை மூடுவதற்குமுன், அதற்கான காரணங்களைக் குறிப்பிட்டு 60 நாட்களுக்கு முன்னரான ஓர் அறிவிப்பு அளிக்கப்பட வேண்டியது கட்டாயமாகும். ஆனால், பிரிவு-25-FFA, பணியாண்மையர் நிறுவனத்தை மூடுவதற்கு அனுமதி அளிக்கப்பட வேண்டுமா என்பதை முடிவு செய்யும் அதிகாரம் எதனையும் உரிய அரசுக்கு வழங்கவில்லை. மூடப்படவிருக்கும் நிறுவனம் பொறுத்து, இச்சட்ட வகையங்களுக்கு ஏற்ப ஏதேனும் உரிய நடவடிக்கை மேற்கொள்ளப்பட முடியுமா எனும் வாய்ப்பினை மட்டுமே உரிய அரசுக்கு அத்தகைய அறிவிப்பு அளிக்கிறது.

ஆ(iii) நிறுவனங்களை மூடும்போது தொழிலாளர்களுக்கு இழப்பீடு வழங்குதல் (Compensation to workmen incase of closing down of undertaking) (பிரிவு-25-FFF): (1) எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும், ஓர் நிறுவனம் நிரந்தரமாக மூடப்படும்பொழுது, அவ்வாறு நிரந்தரமாக மூடப்படுவதற்கு உடன்முன்னர், ஒரு வருட காலத்திற்கு குறையாத கால அளவு தொடர்ச்சியாக பணியிலிருக்கும் ஒவ்வொரு தொழிலாளியும், பிரிவு-25-F-ன் வகையத்திற்கேற்ப, ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்டது போன்று அறிவிப்பு அளிக்கப்படவும் மற்றும் இழப்பீடு பெறவும் தகுதிபெற்றுள்ளனர் என்பதை உட்பிரிவு-1 [அதாவது - பிரிவு-25-FFF(1)] குறிப்பிடுகிறது. இதன்மூலம், ஒரு வருடத்திற்கு குறையாமல் தொடர்ச்சியாக பணியிலிருக்கும் தொழிலாளர்கள், நிறுவனத்தை மூடுவதற்கான எழுத்துமூலமான காரணத்துடன் கூடிய 30 நாட்களுக்கு முன்னரான பணியாண்மையரின் அறிவிப்பினைப் பெறவும் மற்றும் தொடர்ச்சியாக பணியில் இருந்த ஒவ்வொரு முழு ஆண்டிற்கும்

அல்லது ஆறுமாதத்திற்கு மேற்பட்ட காலத்திற்கும், 15 நாள் சராசரி சம்பளத்திற்கு சமமான தொகையை பெறுவதற்கும் தகுதி கொண்டுள்ளனர்.

ஆ(iv) தவிர்க்க முடியாத சூழ்நிலைகள் (Unadvoidable circumstances): பிரிவு-25-FFF(1)-க்கான விலக்கு வாசகம், நிரந்தரமாக நிறுவனம் மூடப்படுவதன் பேரில் தொழிலாளர்கள் பெறும் இழப்பீட்டின் அளவைக் குறிப்பிடுகிறது. இவ்விலக்கு வாசகத்தின்படி, ஓர் நிறுவனம், பணியாண்மையரின் கட்டுப்பாட்டிற்கு அப்பாற்பட்ட (beyond the control of the employer) சூழ்நிலையின் காரணமாக மூடப்பட்டால், தொழிலாளர்கள் தங்களின் மூன்றுமாத சராசரி சம்பளத்தை மட்டுமே பெற முடியும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இருப்பினும் இது பின்வரும் காரணங்களினால் அதாவது -

(a) நிதி இழப்புகள் உள்ளிட்ட நிதி நெருக்கடிகள்; அல்லது;

(b) விற்கப்படாத உற்பத்திப் பொருள்களின் தேக்கம்; அல்லது;

(c) நிறுவனத்திற்கு அளிக்கப்பட்டிருந்த உரிமம் அல்லது குத்தகைக் காலம் முடிவுறுதல்; அல்லது;

(d) சுரங்கத் தொழிலில் ஈடுபட்டிருந்த நிறுவனமாக இருப்பின், அவ்விடத்தின் கனிமவளம் தீர்ந்து போதல் (exchausted) - ஆகியவை பணியாண்மையரின் கட்டுப்பாட்டிற்கு அப்பாற்பட்ட தவிர்க்க முடியாத காரணங்களாக கருதப்படக்கூடாது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது.

Rameshwar Dass Vs. State of Haryana, AIR (1987) SC 713., என்ற வழக்கில் 'பணியாண்மையரின் கட்டுப்பாட்டிற்கும் அப்பாற்பட்ட தவிர்க்க முடியாத சூழ்நிலைகள்' என்ற கூற்றினுள், தொடர் தொழிற் சச்சரவு (continuous industrial strike) வேலை நிறுத்தங்கள்; ஒட்டுமொத்த கட்டுப்பாடற்ற நிலை (complete lawlessness) வன்முறை மற்றும் பல ஆண்டுகளாக தொடரும் தொழிலாளர்களின் அலட்சியப்போக்கு (negligence by workmen over a course of years) ஆகியவற்றின் காரணமான பெருத்த இழப்பும் (heavy loss) உள்ளடங்கும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

ஆ(v) தொழிலாளர்கள் அறிவிப்பும் இழப்பீடும் பெறத் தகுதியற்ற சூழ்நிலைகள் (Circumstances where the employees are not entitled to notice and compensation): பிரிவு-25-FFF(1-A): சுரங்கம் தோண்டுதலில் ஈடுபட்டிருக்கும் நிறுவனம், சுரங்க நடவடிக்கைகள் மேற்கொண்ட இடத்திலிருந்த கனிம வளம் முழுதும் தீர்ந்துவிட்டதன் அடிப்படையில் மூடப்பட்டாலும்;

(1) அதன் பணியாண்மையர், அச்சுரங்கம் மூடப்பட்ட உடன்

முன்னர், தொழிலாளருக்கு, அவருக்கு பொருந்திய அதே பணி நிபந்தனைகள், வரையீடுகள் மற்றும் சம்பளம் அளிக்கும்படியான மாற்று வேலையை (alternative employment) அளிக்கப்பட்டிருக்கும்போதும், அத்தகைய மாற்று வேலையின்போது ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்டால், அத்தகைய மாற்று வேலையினால் அவரின் தொடர்ச்சியான பணிக்கு இடையூறு ஏதும் ஏற்படவில்லை என்பதன் அடிப்படையில், மாற்று வேலைக்கான நிபந்தனைகளின்கீழ் அல்லது சட்டமுறைப்படி அத்தொழிலாளருக்கு இழப்பீடு அளிக்க பொறுப்பு கொண்டிருக்கும்போதும், அவருக்கு பிரிவு-25-FA-ன்படியான அறிவிப்போ அல்லது இழப்பீடோ அளிக்கத் தேவையில்லை.

(2) ஓர் நிறுவனம், கட்டிடங்கள், பாலங்கள், சாலைகள், நீர்த்தேக்கங்கள் அல்லது பிற கட்டுமானப் பணிகளுக்காக ஏற்படுத்தப்பட்டிருந்து, அப்பணிகள் இரண்டு வருடத்திற்குள் முடிக்கப்பட்டதன் காரணமாக அந்நிறுவனம் மூடப்பட்டால் அதில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டிருந்த தொழிலாளர்கள் பிரிவு-25-F-ன்படி இழப்பீடு பெறத் தகுதியற்றவர்களாவர். ஆனால் அக்கட்டுமானப் பணி இரண்டு வருடத்திற்குள் முழுமை பெறாவிட்டால், அத்தொழிலாளர்கள் பிரிவு-25-F- ன்படி அறிவிப்பு அளிக்கப்படவும் மற்றும் இழப்பீடு பெறவும் தகுதி பெறுவர்.

(இ) அத்தியாயம் - V-B-ன்கீழான தொழிலகங்களை மூடுவது தொடர்பான வகையங்கள் அல்லது சிறப்பு வகையங்கள் (Provisions relating to closure of undertakings under Chapter V-B or special provisions) : 100-க்கும் குறையாத எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள நிறுவனங்களை மூடுவது குறித்த வகையங்களை அத்தியாயம்-V-B, பிரிவு-25-O குறிப்பிடுகிறது.

(1) இந்த அத்தியாயம் பொருந்தும் நிறுவனத்தின் பணியாண்மையர், தனது நிறுவனத்தை மூடிவிடும் எண்ணம் கொண்டிருந்தால், நிறுவனத்தை மூடுவதற்கு உத்தேசித்துள்ள தேதிக்கு குறைந்தபட்சம் 90 நாட்களுக்கு முன்பு, இதற்கென குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும் முறையில், அதற்கான காரணங்களை தெளிவாகக் குறிப்பிட்டு, உரிய அரசின்முன் அனுமதிக்காக விண்ணப்பிக்க வேண்டும். மேலும் அதே நேரத்தில் (simultaneously) அத்தகைய அறிவிப்பின் நகலை (copy) தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளுக்கும் அளிக்க வேண்டும். இருப்பினும், இத்துணைப் பிரிவு, கட்டிடங்கள், பாலங்கள், சாலைகள், நீர்த்தேக்கங்கள் உள்ளிட்ட கட்டுமானப் பணியில் ஈடுபட்டுள்ள நிறுவனங்களுக்குப் பொருந்தாது.

(2) மேற்குறிப்பிட்டவாறான விண்ணப்பத்தைப் பெற்ற உரிய அரசு, தான் தகுதியானது எனக் கருதும் அத்தகைய விசாரணையை மேற்கொண்டு மற்றும், பணியாண்மையர், தொழிலாளர்களின் தரப்பு கேட்கப்படுவதற்கான வாய்ப்பினை அளித்து, நிறுவனத்தை மூடுவதற்காக பணியாண்மையர் குறிப்பிட்டுள்ள காரணத்தின் உண்மைத்தன்மை, பொதுமக்களின் நலன் மற்றும் இதரக் காரணிகளை கவனத்தில் கொண்டு விண்ணப்பத்தை அனுமதித்தோ அல்லது மறுத்தோ ஆணையிடலாம். உரிய அரசு தனது முடிவிற்கான காரணத்தை எழுத்துமூலமாகப் பதிவு செய்து அளிக்கும் அத்தகைய ஆணையின் நகல்களை பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளருக்கு அனுப்பி வைக்கும்.

(3) மேற்குறிப்பிட்டவாறு, பணியாண்மையர் நிறுவனத்தை மூடுவதற்காக உரிய அரசின் அனுமதிக்காக செய்யப்பட்ட விண்ணப்பத்திற்கு, விண்ணப்பிக்கப்பட்ட தேதியிலிருந்து 60 நாட்களுக்குள் எவ்விதத் தகவலும் பெறப்படாமல் இருப்பின், அத்தகைய 60 நாள் காலம் முடிவடைந்தவுடன், தனது விண்ணப்பத்திற்கு உரிய அரசு அனுமதி அளிக்கப்பட்டுவிட்டதாகக் கருதப்பட வேண்டும்.

(4) விண்ணப்பத்தின்பேரில் உரிய அரசு, நிறுவனத்தை மூடுவதற்கு அனுமதி அளித்து அல்லது அனுமதி மறுத்து அளிக்கும் ஆணை இறுதியானது என்பதுடன் தரப்பினர்கள் அனைவரையும் கட்டுப்படுத்தும் மற்றும் ஆணை அளித்த தேதியிலிருந்து ஒரு வருடம் வரை நடைமுறையில் இருக்கும்.

(5) உரிய அரசு தன்னிச்சையாகவோ அல்லது பணியாண்மையர் அல்லது தொழிலாளியால் செய்யப்படும் விண்ணப்பத்தின் பேரிலோ தனது ஆணையை மறு ஆய்வு செய்யவும் அல்லது அதனை தீர்வுறுதிக்காக தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகையோ செய்யலாம். உரிய அரசு, தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்தால், தீர்ப்பாயம் குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து 30 நாட்களுக்குள் தனது தீர்வளிப்பை அளிக்க வேண்டும்.

(6) நிறுவனத்தை மூடுவது குறித்த அனுமதிக்கான விண்ணப்பத்தை குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் செய்யப்படாமலும் அல்லது மூடுவதற்கான அனுமதி மறுக்கப்பட்டிருந்தும், நிறுவனத்தை மூடுவது, சட்டவிரோதமாகக் கருதப்பட்டு அந்நிறுவனம் மூடப்படாதது போல, தொழிலாளர்கள் அனைவரும் நடைமுறையில் இருக்கும் எந்தவொரு சட்டத்தின் கீழான அனைத்து ஆதாயங்களையும் பெறத் தகுதி பெறுவர்.

(7) நிறுவனத்தில் ஏற்பட்ட விபத்து அல்லது பணியாண்மையரின்

இறப்பு அல்லது இதனைப்போன்ற அசாதாரண சூழ்நிலைகளில், உரிய அரசின் எண்ணத்தில் தகுதியானது மற்றும் அவசியமானது எனக் கருதும்போது, அத்தகைய நிறுவனத்திற்கு ஆணையில் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய காலம் வரையில் உட்பிரிவு (1) பொருந்தாது எனும் ஆணையை இடலாம்.

(8) ஓர் நிறுவனம் மூடுவதற்கு அனுமதி அளிக்கப்பட்டிருந்தால் அல்லது அனுமதி அளிக்கப்பட்டதாக கருதப்பட வேண்டியிருந்தால், அந்நிறுவனத்தில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் அனைவரும் அவர்களின் ஒவ்வொரு தொடர்ச்சியான பணி ஆண்டிற்கும் அல்லது ஆறுமாதத்திற்கு மேற்பட்ட காலத்திற்கும் 15 நாள் சராசரி சம்பளத்திற்கு சமமான தொகையை இழப்பீடாகப் றெத் தகுதி பெற்றவர்களாவர்.

ஒரு தொழிலை நிரந்தரமாக மூடும்பொழுது அத்தொழில்/ தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் அனைத்து தொழிலாளர்களின் வேலையும் முடிவுக்கு வருகிறது. இத்தகைய சூழ்நிலைகளில், வேலையிழக்கும் தொழிலாளர்களின் நலனைப் பாதுகாப்பதற்காக தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டம் சிறப்பான வகையங்ளைக் கொண்டுள்ளது. தொழிலை மூடுவதற்கு குறிப்பிட்டகாலத்திற்கு முன் அது தொடர்பான அறிவிப்பு அளிப்பது தொழிலை மூடுவதன் காரணமாக வேலையிழக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு இழப்பீடு அளிப்பது மற்றும் தொழிலை மூடுவது தொடர்பான பணியாண்மையரின் உரிமைமீது சட்டக் கட்டுப்பாடுகளை விதிப்பது ஆகியவற்றின் மூலம் தொழிலாளர்களின் நலன் பாதுகாக்கப்படுகிறது.

16. 'நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள்' என்றால் என்ன? இது எந்த அளவிற்கு தடுக்கப்படுகிறது என்பதனை சட்டத்தின்மூலமாகவும், முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகள் மூலமாகவும் விவரிக்க. (What is 'Unfair Labour Practice'? With the help of legal provisions and decided cases, find out how it is being contained?)

SN - 22 **நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் (அ) தொழில் முறைகேடுகள் / Unfair Labour Practices., May-2016., May-2015, May-2015 (v), May-2014(v).**

விடைக்குறிப்பு : (அ) நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் - (ஆ) நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளை தடுத்தல் - (இ) முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகள்

(அ) நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் (Unfair Labour Practices):

இந்தியாவில், நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் எவை என்பதைக் குறிப்பிடும் மையச் சட்டம், 1980-களின் தொடக்கம் வரையில் இல்லாதிருந்தது. இதனால் முதலாளிகள், தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் விரும்பத்தகாத தொழில் நடவடிக்கைகளை அவ்வப்போது மேற்கொண்டன. இருப்பினும் சில மாநிலச் சட்டங்கள் மற்றும் சுயமாக (voluntary) மேற்கொண்ட 'ஒழுக்க நெறித் தொகுப்பும்' (Code of Discipline) நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் பலவற்றைக் குறிப்பிட்டிருந்தன. தேசிய தொழிலாளர் ஆணையமும், நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் குறித்த பட்டியல் ஒன்றை தயாரித்திருந்தது. இதன் அடிப்படையில், 1982-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் (திருத்தச்) சட்டத்தின் மூலமாக, நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் என்பதன் வரையறை மற்றும் அத்தியாயம் V-C மற்றும் அட்டவணை-V ஆகியவை சேர்க்கப்பட்டன.

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(ra), நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளை 'ஐந்தாவது இணைப்புப்பட்டியலில் (Vth Schedule) குறிப்பிட்டுள்ள நடவடிக்கைகளில் எதுவொன்றும்' என்பதாக வரையறுத்துள்ளது.

(ஆ) நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளை தடுத்தல் (Prohibition of Unfair Labour Practices):

தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டம், நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளை இருமுறைகளின்கீழ் தடுக்கிறது. முதலாவதாக எத்தகைய செயல்கள் நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் ஆகும் என்பதை விரிவாக குறிப்பிட்டிருப்பதன்மூலம், பணியாண்மையர், பணியாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் அத்தகைய செயல்கள் செய்வதனின்று விலகியிருப்பதைக் கோருகிறது. இரண்டாவதாக நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கையில் ஈடுபடுவோருக்கு சிறைத்தண்டனை அல்லது அபராதம் அல்லது இரண்டையும் சேர்த்து அளிப்பதற்கு வகை செய்திருப்பதன் வாயிலாக தடுக்கிறது. இனி இவற்றினை பின்வருமாறு காண்போம்;

ஆ(i) எத்தகைய செயல்கள் நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளாகும்? (Acts which constitutes unfair labour practices?): இச்சட்டத்தின் அட்டவணை-V, நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளை இரண்டு பகுதிகளாக குறிப்பிடுகிறது. இதன் முதல் பகுதி, பணியாண்மையர்கள் மற்றும் பணியாண்மையர்களின் சங்கங்களால்

மேற்கொள்ளும் நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளையும், இரண்டாவது பகுதி தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொழிலாளர் சங்கங்கள் ஈடுபடும் நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளையும் குறிப்பிடுகிறது.

ஆ(i) (a) பணியாண்மையர்கள் மற்றும் பணியாண்மை-யர்களின் தொழிற்சங்கங்கள் தரப்பில் செய்யப்படும் நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் (Unfair labour practices on the part of the employers and trade unions of the employers):

(1) தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கம் அமைப்பது, தொழிற்சங்கத்தில் இணைவது அல்லது கூட்டுபேர நோக்கத்திற்காக ஒன்றிணைவது உள்ளிட்ட அவர்களின் ஒருங்கிணைவு உரிமையை செயல்படுத்துவதில் குறுக்கிடுவது, தடை செய்வது – அதாவது;

(a) தொழிலாளர்கள், தொழிற்சங்கத்தில் சேர்ந்தால் பணிவிடுவிப்பு அல்லது பணி நீக்கம் செய்யப்படுவர் என்று அச்சுறுத்துவது;

(b) தொழிற்சங்கம் அமைத்தால் கதவடைப்பு அல்லது நிரந்தரமாக மூடுதல் செய்வதாக அச்சுறுத்துவது;

(c) தொழிற்சங்க அமைப்பின் முயற்சிகளை பலவீனப்படுத்துவதற்காக, முக்கியமான காலங்களில் சம்பளத்தை உயர்த்துதல்.

(2) ஒரு தொழிற்சங்கத்தை ஆதிக்கம் செய்வதற்காக அதன் செயல்பாடுகளில் குறுக்கிடுவதற்காக அல்லது பண அளவில் அல்லது பிற முறைகளில் ஆதரவு அளிப்பது, அதாவது;

(a) தன் தொழிலாளர்கள் ஓர் தொழிற்சங்கம் அமைப்பதில் அதிக அக்கறை காட்டுவது மற்றும்

(b) பல தொழிற்சங்கங்கள் இருக்கும்போது அவற்றில் அங்கீகரிக்கப்படாத சங்கத்திற்கு மட்டும் சலுகை அளிப்பது அல்லது பாகுபாடுபடுத்துவது.

(3) பணியாண்மையர் ஆதரிக்கும், தொழிலாளர்களுக்கான தொழிற்சங்கங்களை ஏற்படுத்தல்.

(4) எந்தவொரு தொழிலாளிக்கும் எதிரான வேற்றுமை பாராட்டலின் மூலமாக, தொழிற்சங்கத்தில் உறுப்பினராக சேருவதை ஊக்கப்படுத்துதல் அல்லது தடை செய்தல் – அதாவது

(a) ஒரு தொழிற்சங்கத்தை அமைப்பதற்காக அல்லது சேருவதற்கு தூண்டியதன் பேரில் ஒரு தொழிலாளியை பணியிலிருந்து விடுவித்தல் அல்லது தண்டித்தல்.

(b) சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தம் அல்லாத ஒரு வேலை நிறுத்தத்தில் பங்கெடுத்துக் கொண்டதற்காக ஒரு தொழிலாளியை பணியிலிருந்து விடுவித்தல் அல்லது நீக்குதல்.

(c) தொழிற்சங்க நடவடிக்கையின், தொழிலாளர்களின் பணிமூப்பு நிர்ணயத்தை மாற்றுதல் (changing seniority of workmen).

(d) தொழிற்சங்க நடவடிக்கையின் காரணமாக தொழிலாளர்களுக்கு பதவி உயர்வு அளிக்க மறுத்தல்.

(e) தொழிலாளர்கள் மத்தியில் குழப்பம் ஏற்படுத்துவதற்காக அல்லது அவர்கள் சார்ந்துள்ள தொழிற்சங்கத்தின் வலிமையை பலவீனப்படுத்துவதற்காக, பதவி உயர்விற்கு தகுதி பெற்றிராத சிலக்குறிப்பிட்ட தொழிலாளர்களுக்கு உயர்பதவி அளித்தல்.

(f) தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளின் காரணமாக, சங்க நிருவாகிகளை அல்லது சங்கத்தின்தீவிர உறுப்பினர்களை பணிநீக்கம் செய்தல்.

(5) பின்வரும் முறைகளில், தொழிலாளர்களை பணிவிடுவிப்பு அல்லது பணிநீக்கம் செய்தல் –

(a) வஞ்சிக்கும் முகமாக (by way of victimisation)

(b) நல்லெண்ணத்தின் அடிப்படையில் இல்லாமல்; ஆனால், பணியாண்மையர் தனது உரிமையை முறையது போல் செயல்படுத்துவதாக (colourable exercise of the employer's right).

(c) பொய்யான சான்றுகள் அல்லது புனையப்பட்ட சான்றுகளின் (concocted evidence) பேரில், தொழிலாளியை குற்றவியல் வழக்கில் முறையற்று தொடர்புபடுத்தல் (falsely implicationg);

(d) வெளிப்படையான பொய்யான காரணங்களுக்காக;

(e) வேலைக்கு வராதிருப்பதற்கு அனுமதி பெறவில்லை (absence without leave) எனும் பொய்யான அல்லது புரளியான குற்றச்சாட்டுகளின் பேரில் (trumped up);

(f) இயற்கை நீதிக் கொள்கைகளை முழுமையாக ஒதுக்கிவிட்டு (utter disregard) அல்லது முறையற்ற அவசரத்தில் (undue haste) நடத்தப்பட்ட உள் விசாரணையின்மூலம்;

(g) ஓர் சிறிய நடத்தைக்கேட்டிற்கு, அச்சிறிய நடத்தைக்கேட்டின் தன்மையை அல்லது அத்தொழிலாளியின் கடந்த காலப் பணியினை கவனத்தில் கொள்ளாமல் பொருத்தமற்ற தண்டனையளித்தல்;

(6) வேலை நிறுத்தத்தை முறியடிப்பதற்கான ஒரு

நடவடிக்கையாக, தொழிலாளர்கள் தினசரி செய்யும் தன்மையுள்ள வேலையை ஒழித்து, அத்தகைய வேலையை ஒப்பந்ததாரருக்கு அளித்தல்.

(7) நிருவாகக் கொள்கை பின்பற்றப்படுகிறது என்பதன் போலியான காரணத்தின் அடிப்படையில் தீய எண்ணத்துடன் ஒரு தொழிலாளியை ஓரிடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்கு மாற்றுதல்;

(8) சட்டத்திற்குட்பட்ட வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்ட தொழிலாளர்களை மீண்டும் வேலையில் அனுமதிப்பதற்கு ஓர் முன் நிபந்தனையாக, ஒவ்வொருவரையும் நன்னடத்தை பத்திரத்தில் (good conduct bond) கையெழுத்திட வற்புறுத்துதல்;

(9) தொழிலாளர்களில், குறிப்பிட்ட ஒரு பிரிவினருக்கு, அவர்களின் தகுதியை (merit) பாராமல் சலுகைகள் அளித்தல்;

(10) தொழிலாளர்களை, மாற்றாள்களாகவும் (badlis) தற்செயல் பணியாளர்களாகவும் (casuals) வேலைக்கு அமர்த்தி, அவர்களுக்கு நிரந்தரப் பணியாளர்களுக்குள்ள தகுதி மற்றும் சிறப்புரிமைகளை இழக்கச் செய்யும் நோக்கத்திற்காக தொடர்ந்து பல ஆண்டுகளாக அதே நிலையில் வைத்திருத்தல்;

(11) தொழிற்சச்சரவு தொடர்பான எந்தவொரு விசாரணை அல்லது நடவடிக்கையில், பணியாண்மையருக்கு எதிராக குற்றச்சாட்டு தாக்கல் செய்தமைக்காக அல்லது சாட்சியம் அளித்தமைக்காக பணியிலிருந்து நீக்குதல் அல்லது வேற்றுமை பாராட்டல்;

(12) சட்டவிரோதமற்ற ஓர் வேலை நிறுத்தத்தின்போது, புதிதாக தொழிலாளர்களை வேலைக்கு தேர்வு செய்தல்;

(13) தீர்வளிப்பு (award), தீர்வு (settlement) அல்லது உடன்படிக்கையை (agreement) நடைமுறைப்படுத்த தவறுதல்;

(14) வன்தாக்கு (force) அல்லது வன்முறைச் செயல்களில் ஈடுபடுதல்;

(15) அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுடன், நல்லெண்ணத்தின் அடிப்படையில் கூட்டாக பேரம் பேசுவதற்கு மறுத்தல்;

(16) இச்சட்டத்தின்கீழ் சட்டவிரோதமாக கருதப்பட வேண்டிய ஓர் கதவடைப்பினைச் செய்ய முனைதல் அல்லது தொடருதல்.

ஆ(i) (b) தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் தரப்பில் செய்யப்படும் நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் (unfair labour practices on the part of workment and trade unions of workmen):

(1) இச்சட்டத்தின்கீழ், சட்டவிரோதமாகக் கருதப்படும் வேலை நிறுத்தத்தை செய்வதற்கு அறிவுரை வழங்குதல் அல்லது தீவிரமாக ஆதரித்தல் அல்லது தூண்டுதல்;

(2) தொழிலாளர்கள் தங்களுக்கான அமைப்பை ஏற்படுத்துவதில் அல்லது ஓர் தொழிற்சங்கத்தில் இணைவதில் அல்லது ஓர் தொழிற்சங்கத்தில் சேருவதனின்று விலகியிருப்பதில், தங்களுக்குள்ள உரிமையை செயல்படுத்துவதன்மீது கட்டாயப்படுத்துதல்; அதாவது-

(a) தொழிற்சங்கம் அல்லது அதன் உறுப்பினர்கள் வேலை நிறுத்தத்தில் பங்கு கொள்ளாத தொழிலாளர்களை வேலையிடங்களில் நுழைவதனின்று உடலளவில் தடுக்கும் அத்தகைய முறையில் மறியல் செய்தல்;

(b) வேலை நிறுத்தத்தில் பங்கு கொள்ளாத தொழிலாளர்கள் அல்லது மேலாண்மைப் பணியாளர்களுக்கு எதிராக வன்முறையில் ஈடுபடுதல் அல்லது அச்சுறுத்தும் மிரட்டல்கள் விடுத்தல்;

(3) ஓர் அங்கீகரிக்கப்பட்ட சங்கம், பணியாண்மையருடன் நல்லெண்ணத்தின் அடிப்படையில் கூட்டாக பேரம் பேசுவதற்கு மறுத்தல்;

(4) பேரம் பேசும் பிரதிநிதிக்கு எதிராக பலவந்தமான நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுதல்;

(5) வேண்டுமென்றே மெதுவாக வேலை செய்வதற்கு வேலை நேரம் முடிந்தபிறகும் வேலை செய்யுமிடத்தில் உட்கார்ந்திருப்பதற்கு அல்லது மேலாண்மை உறுப்பினர்கள் அல்லது பிற பணியாளர்களை ஆள்முற்றுகை (gherao) செய்வது போன்ற அத்தகைய முறையிலான பலவந்தமான செயல்கள் செய்வதை ஊக்கப்படுத்துவது அல்லது தூண்டுவது;

(6) பணியாண்மையர்கள், மேலாளர் பணி உறுப்பினர்களின் வீடுகளின் முன்பு ஆர்ப்பாட்டங்களை நடத்துதல்;

(7) தொழிற்சாலையுடன் இணைந்த பணியாண்மையரின் சொத்துக்களை வேண்டுமென்றே சேதப்படுத்துதலில் ஈடுபடுதல் அல்லது தூண்டுதல்;

(8) எந்தவொரு தொழிலாளருக்கும் வன்முறை அல்லது அச்சுறுத்தும் மிரட்டல் விடுப்பதன்மூலம் வேலைக்கு செல்வதை தடுத்தல்.

ஆ(i) தடை, அபராதம் / சிறைத்தண்டனை (Prohibition, fine / punishment): இச்சட்டத்தின் அத்தியாயம் -VC பிரிவு 25-T, நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவதற்கு தடைவிதிக்கிறது. பிரிவு - 25-U, நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கையில் ஈடுபடுவோருக்கான தண்டனை விதிப்பது தொடர்பாக குறிப்பிடுகிறது.

தடை (Prohibition): பிரிவு-25-T, 'எந்தவொரு பணியாண்மையர், தொழிலாளி அல்லது தொழிற்சங்கமும், அத்தொழிற்சங்கம், 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்டதாக அல்லது பதிவு செய்யப்படாததாக இருந்தாலும் நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளக்கூடாது' என்பதை வெளிப்படையாக குறிப்பிடுகிறது.

மேற்குறிப்பிட்ட பிரிவு, 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ், ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கு அளிக்கும் சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்குரிமைகள், நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளுக்கு நீட்டிக்கப்படவில்லை என்பதை குறிப்பிடுகிறது.

அபராதம் / சிறைத்தண்டனை (Fine/Punishment): இச்சட்டத்தின் பிரிவு - 25-U, நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கை புரியும் எவரொருவருக்கும் ஆறுமாதங்கள்வரை நீட்டிக்கப்படக்கூடிய சிறைத்தண்டனை அல்லது ரூபாய் ஆயிரம் வரையிலான அபராதம் அல்லது இரண்டும் சேர்த்து விதிக்கப்படும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது.

(இ) முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகள் (Decided cases):

Gujarat Electricity Board Vs. Hind Mazdoor Sabha, AIR 1995 SC 1893., என்ற வழக்கில், ஓர் நிறுவனத்தினால் நேரடியாக பணியமர்த்தக்கூடிய தொழிலாளரை ஒப்பந்தகாரர் மூலமாக பணியமர்த்துவதும் ஓர் நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கையாகும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

Zilla Parishad, Nagpur Vs. Moreshwar, 2004 LLR 957 (Bom HC)., என்ற வழக்கில், தொடக்கத்தில் 29 நாட்களுக்கு பணி நியமனம் அளித்துவிட்டு, அதன் பின்னரும் வேலையை நீட்டிப்பு செய்து ஒன்றரை ஆண்டிற்குள் 18 முறைகள் செயற்கையான பணிமுறிவு (artificial breaks) செய்தது, நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கையாகும் என்பதால் அத்தகைய தொழிலாளியை பணிமுடிப்புச் செய்தது சட்டவிரோதமானது என்று பம்பாய் உயர்நீதிமன்றம் கூறியது.

240 நாட்களுக்கும் மேல் தொடர்ச்சியான பணியில் இருக்கும் தொழிலாளியை பணிமுடிப்புச் செய்தது நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கையாகும் - **[Executive Engineer, B&C Dept. Miraj, Sangli Vs. Riyaj Nasir Daryawardi, 2006 LLR (Bom HC)].**

பணியில் சில நாட்களுக்கு மீண்டும் மீண்டும் முறிவு ஏற்படுத்துவது (repeated breaks in service for few days) மற்றும் மீண்டும் குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு வேலை அளிப்பது, தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் அட்டவணை

- V-ல் குறிப்பிட்டுள்ள நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளுக்கு உட்பட்டதாகும் **[Chief Medical Officer, General Hospital, Bhiwani Vs. Vijay Kumar, 2016 LLR 239 (P&H HC)].**

Shutrugan Lal Sahu Vs. State of Chattisgarh, 2016 LLR 469 (Chatt HC)., என்ற வழக்கில் நிருவாகம், நேர்மையற்ற குறுகிய எண்ணத்துடன், செயற்கையாக வேலையில் பணிமுறிவு (artificial breaks in service) ஏற்படுத்துவது, தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2 (ra)-ன்படியான நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கையாகும்.

(PART-B)

23. கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள தொழிற்சாலை / Controlled Industry

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(ee), கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள தொழிற்சாலை என்பதை வரையறுத்துள்ளது. இதன்படி 'கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள' என்பது, பொதுநலனின் அவசியத்தை முன்னிட்டு, எந்தவொரு தொழிற்சாலையையும், அது மைய அரசினால் கட்டுப்படுத்தப்படுகிறது என எந்தவொரு மையச் சட்டத்தினாலும் (Central Act) விளம்பப்பட்ட அத்தகைய தொழிலைக் குறிக்கும்;

மேற்குறிப்பிட்ட வரையறையில் இருந்து, கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள தொழிற்சாலை என்பது கீழ்க்கண்ட இரு முக்கியக்கூறுகளைக் கொண்டுள்ளது தெரிய வருகிறது;

(i) ஓர் கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள தொழிற்சாலை மைய அரசினால் கட்டுப்படுத்தப்படுவது;

(ii) மைய அரசினால் கட்டுப்படுத்தப்படுவது என்பதை ஏதேனுமொரு மையச் சட்டத்தினால் விளம்பப்பட்டிருக்க வேண்டும் மற்றும் அத்தகைய விளம்புகை பொதுநலனுக்காக என்றிருக்க வேண்டும்.

24. மாற்றம் பற்றிய அறிவிப்பு (அல்லது) பணி நிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்தல் குறித்த அறிவிப்பு / Notice of Change.

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை பூசல்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-9A, பணிநிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்வது தொடர்பான அறிவிப்பு அளிப்பது பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. இப்பிரிவின் நோக்கம், பணியாண்மையர் ஒரு முகமாக (unilateraly) அல்லது தன்னிச்சையாக, தம் பணியாளர்களுக்குப் பொருந்தும் பணிநிபந்தனைகள் தொடர்பாக இச்சட்டத்தின்

அட்டவணை-IV- ல் குறிப்பிட்டுள்ள எந்தவொரு பொருள்கள் தொடர்பாகவும் மாற்றம் செய்வதை தடுப்பதாகும். இருப்பினும், பணியாண்மையர் கீழ்க்கண்ட இரு முன் நிபந்தனைகளை (Pre-conditions) நிறைவேற்றி, பணியாளர்களின் பணிநிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்யலாம்; அவை;

(1) செய்யப்படவிருக்கும் மாற்றத்தின் தன்மையை (nature of change), இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்பட்ட முறையில், அநேகமாக பாதிக்கப்படலாம் என்றிருக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு தனிப்பட்ட முறையில் அறிவிப்பு அளிக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்; மற்றும்;

(2) அறிவிப்பு அளிக்கப்பட்டு 21 நாட்கள் முடிந்திருக்க வேண்டும். இருப்பினும், பணிநிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்வது, ஏதேனும் உடன்பாட்டுத்தீர்வு (settlement) அல்லது தீர்வளிப்பின் (award) அடிப்படையில் இருந்தாலும்; அல்லது, பணி நிபந்தனை மாற்றங்களினால் பாதிக்கப்படக்கூடிய தொழிலாளர்கள் / பணியாளர்கள், உரிய அரசினால், அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பல்வேறு விதிகள் மற்றும் சேவை ஒழுங்குமுறைகளினால் (various rules and service regulations) உள்ளடக்கப்பட்டிருந்தாலும், அறிவிப்பு கொடுக்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை.

பணி நிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்வதற்கு குறிப்பிடப்பட்ட முறையில் அறிவிப்பு அளிக்கப்பட வேண்டிய பொருள்கள் தொடர்பாக அட்டவணை-IV-ல் குறிப்பிட்டுள்ளவைகள் பின்வருமாறு:

(1) ஊதியங்கள்; இது ஊதியம் வழங்கப்படும் காலம் (period) மற்றும் செலுத்தப்படும் முறையையும் (mode) உள்ளடக்கும்.

(2) நடைமுறையில் உள்ள எந்தவொரு சட்டத்தின்கீழும், வருங்கால வைப்புநிதியம், ஓய்வூதிய நிதியம் அல்லது தொழிலாளர்களின் ஆதாயத்திற்காக பணியாண்மையரால் செலுத்தப்பட்ட அல்லது செலுத்தப்படும் பங்களிப்புத்தொகை (contribution).

(3) இழப்பீடு செய்கிற (compensatory) மற்றும் பிற படிகள் (other allowances).

(4) பணி நேரங்கள் மற்றும் பணியிடை ஓய்வுகள்.

(5) ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்புகள் மற்றும் விடுமுறைகள்.

(6) நிலையாணைகளுக்கு ஏற்ப அல்லாமல் வேறுமுறைகளில் 'ஷிப்ட்' முறையில் வேலை செய்வதை தொடங்குதல், மாற்றம் செய்தல் அல்லது நிறுத்துதல்.

(7) படிநிலைகளின் (grades) அடிப்படையில் வகைப்படுத்துதல்.

(8) நீண்டகாலமாக அளித்துவரும் சலுகை அல்லது சிறப்புரிமையை (concession or privilege) திரும்பப் பெறுதல் அல்லது மாற்றம் செய்தல்.

(9) புதிய ஒழுங்குமுறை விதிகளை அறிமுகப்படுத்துதல் அல்லது நடைமுறையில் உள்ள விதிகளில் மாற்றம் செய்தல்.

(10) தொழிலாளர்களின் ஆட்குறைப்பிற்கு வழிவகுக்கக்கூடிய காரணத்தின் அடிப்படையில் சீர்முறைப்படுத்தல் (rationalisation) ஒரே மாதிரியாக அமைத்தல் (standardisation) அல்லது ஆலை மேம்பாடு அல்லது தொழில்நுட்ப மேம்பாடு.

(11) எந்தவொரு வேலை அல்லது செயல்முறை (process) அல்லது தொழிற்பிரிவு (department) அல்லது 'ஷிப்டில்' வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டிருக்கிற அல்லது அமர்த்தப்படவிருக்கிற, தற்செயல் பணியாளர் தவிர்த்த தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரித்தல் அல்லது குறைத்தல்.

ஓர் பணியாண்மையர், அட்டவணை-IV- ல் குறிப்பிடப்பட்ட பொருள்களுடன் தொடர்பு கொண்டிராத பொருள்களில் மாற்றம் செய்யக் கருதுவாராயின், பிரிவு-9A-ன் வகையங்கள் அவருக்குப் பொருந்தாது **(L. Robert D'Souza Vs. Executive Engineer, 1982 Lab IC 811).** ஊதிய இழப்பின்றி, வார விடுமுறையாக (weekly off) வேறொரு நாளை விடுமுறையாக மாற்றுவது பணிநிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்வதாகாது என்பதால், இச்சட்டத்தின்பிரிவு-9A-ன்கீழான அறிவிப்பு அளிக்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை **[Bajaj Tempo Ltd., Vs. Bharatiya Kamgar Sena, 2002 LLR 644 (Bom HC)].**

25. சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தம் / Illegal Strike, May-2015, May-2012.

தொழிற் தகராறுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-24, ஓர் வேலை நிறுத்தம், இச்சட்டத்தின் பிரிவு-22 அல்லது பிரிவு-23-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள வகையங்களுக்கு முரணாக செய்யப்படின், அது சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தமாகும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. பிரிவு-24-ல் கூறப்பட்டுள்ள பொருள்களை பின்வருமாறு சுருக்கமாகக் குறிப்பிடலாம்;

(1) பின்வரும் சூழ்நிலைகளில் ஓர் வேலை நிறுத்தம் சட்ட விரோதமானதாகும் - அதாவது

(i) அது பிரிவு-22 அல்லது பிரிவு-23-க்கு முரணாக

தொடங்கப்பட்டது (commenced) அல்லது அறிவிக்கப்பட்டது (declared); அல்லது;

(ii) அது, பிரிவு-10(3)-ன் கீழான அல்லது பிரிவு-10-A-ன் துணைப்பிரிவு-4-A-ன்கீழ் இடப்பட்ட ஆணைக்கு முரணாக அத்தகைய வேலை நிறுத்தத்தை தொடருவது. [பிரிவு-10(3), ஓர் தொழிற் சச்சரவை, உரிய அரசு, தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழிற் தீர்ப்பாயம், தேசியத் தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யும்போது, குறித்தனுப்புகை செய்யப்படும் தேதியன்று வேலை நிறுத்தம் நடப்பில் இருப்பின், அத்தகைய வேலை நிறுத்தம் தொடருவதை தடை செய்து உத்தரவு பிறப்பிக்கலாம் என்பதையும்; பிரிவு-10-A(4-A), ஓர் தொழிற்சச்சரவை, உரிய அரசு இசைவுத்தீர்வுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்து அறிவிக்கை வெளியீடு செய்யும்போது, குறித்தனுப்புகை செய்யும் தேதியன்று வேலை நிறுத்தம் நடப்பில் இருப்பின், அத்தகைய வேலை நிறுத்தம் தொடருவதை தடை செய்து உத்தரவிடலாம் என்பதையும் குறிப்பிடுகின்றன].

(2) தொழிற் சச்சரவு தொடர்பான வேலை நிறுத்தம் ஒன்று ஏற்கனவே தொடங்கப்பட்டிருந்து மற்றும் உரிய அரசு, அதனை தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தீர்ப்பாயம், இசைவுத்தீர்வுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யும் தேதியில் தொடர்ந்திருந்தாலும்கூட, அத்தகைய வேலை நிறுத்தத்தை தொடங்கும்போது (commencement), அது, இச்சட்டத்தின் வகையங்களுக்கு முரணாக இல்லாதபோதும் அல்லது அவ்வேலை நிறுத்தம் தொடர்ந்திருந்தும் (the continuance thereof) உரிய அரசு, அதனை பிரிவு-10 (3) அல்லது பிரிவு-10A (4-A)-ன்கீழ் தடை செய்யாதிருக்கும்போதும் அத்தகைய வேலை நிறுத்தம் சட்டவிரோதமானதாகக் கருதப்படக்கூடாது.

(3) சட்ட விரோதமான கதவடைப்பின் (illegal lock-out) விளைவாக அறிவிக்கப்படும் வேலை நிறுத்தத்தை, சட்ட விரோத வேலை நிறுத்தமாக கருதப்படக்கூடாது (a strike declared in consequnce of illegal lock-out shall not be deemed to be illegal).

Ballarpur Colliers Co. Vs. Presiding Officer, CGIT, Dhanbad, AIR 1972 SC 1216., என்ற வழக்கில், நிலையாணைகளின் சாதாரண மீறுகை (mere breach of standing orders), ஓர் வேலை நிறுத்தத்தை சட்டவிரோதமானதாக்காது என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

Dalmia Cement (Bharat) Ltd Vs. Workers' Union, (1957) 2 LLJ (LAT) (Bom)., என்ற வழக்கில், மிகவும் நியாயமற்ற முறையிலான

கோரிக்கைகளின் அடிப்படையிலான வேலை நிறுத்தம் அல்லது பணியாண்மையர் நியாயமாக நடந்து கொண்ட போதிலும்கூட அதனை ஏற்காமல் வேலை நிறுத்தம் செய்வது அல்லது நல்லெண்ணத்தின் அடிப்படையில் கோரிக்கைகள் இல்லாமல் ஆனால் பணியாண்மையருக்கு சங்கடத்தை ஏற்படுத்த வேண்டும் எனும் தொடர்பற்ற எண்ணத்தின்பேரிலான வேலை நிறுத்தம் போன்றவை நியாயப்படுத்தமுடியாத வேலை நிறுத்தங்களாகும் என்பதை நீதிமன்றம் விளக்கியது.

26. சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தத்தின் விளைவுகள் / Consequences of Illegal Strike.

தொழிலாளர்கள், தொழிற் சச்சரவு சட்ட வகையங்களின்படி, வேலை நிறுத்தம் செய்ய உரிமை கொண்டுள்ளனர். அதே நேரத்தில், தொழிலாளர்கள் சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டால், அத்தகைய வேலை நிறுத்தக் காலத்திற்கு அவர்கள் ஊதியம் பெறத் தகுதி பெற்றுள்ளனரா மற்றும் அத்தகைய தொழிலாளர்களுக்கு எதிராக, பணியாண்மையர் ஒழுங்கு நடவடிக்கை மேற்கொள்ள முடியுமா எனும் கேள்வி எழுகிறது. பொதுவாக சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தத்தினால் ஏற்படும் விளைவுகளை (1) ஊதியங்கள் மற்றும் (2) பணியாளரின் பணி நீக்கம் எனும் இரு தலைப்புகளின்கீழ் வகைப்படுத்தலாம்.

(1) ஊதியங்கள் (Wages): Crompton Greaves Ltd Vs. Workment, (1978) 3 SCC 155., என்ற வழக்கில், தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்த காலத்திற்கான ஊதியங்களைப் பெறுவதற்கு, அத்தகைய வேலை நிறுத்தம், சட்டத்திற்கு உட்பட்டதாகவும் மற்றும் நியாயப்படுத்தக் கூடியதாகவும் இருக்க வேண்டும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. மேலும் இச்சட்டத்தின் எந்தவொரு வகையத்தையும் மீறாமலும் மற்றும் அதற்கான காரணங்கள் அற்பமானவையாகவோ அல்லது நியாயமற்றதாக இல்லாதவரை அத்தகைய வேலை நிறுத்தம் சட்டத்திற்குட்பட்ட வேலை நிறுத்தமாகும் (legal strike) என்றும் உச்சநீதிமன்றம் தெளிவுபடுத்தியது.

Hall Employees Union Vs. Presiding Officer, (1996) 4 SCC 223., என்ற இவ்வழக்கில், சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தத்தை தொடர்ந்து, இச்சட்டத்தின் பிரிவு – 22 (3)-ல் கூறப்பட்டுள்ள வகையங்களை பின்பற்றாது அறிவிக்கும் கதவடைப்பும்கூட, அது சட்டத்திற்கு உட்பட்ட மற்றும் நியாயப்படுத்தக்கூடிய கதவடைப்பே ஆகும். எனவே அத்தகைய கதவடைப்பு காலத்திற்கு தொழிலாளர்கள் ஊதியம் பெறத் தகுதியில்லை.

(2) தொழிலாளர்களின் பணிநீக்கம் (Dismissal of Workmen): சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தத்தில், சாதாரணமாக பங்கு கொள்வதும்,

மற்றபடி வேறு எந்தவொரு செயல்களிலும் ஈடுபடாமல் இருக்கும் தொழிலாளர்கள் அனைவரையும் பணிநீக்கம் செய்வதை நியாயப்படுத்த முடியாது என உச்சநீதிமன்றம் பல்வேறு வழக்குகளில் குறிப்பிட்டுள்ளது. எ.டு:**M/s. Burn & Co., Ltd Vs. Their Workmen, AIR 1959 SC 529., India General Navigation and Railway Co. Ltd Vs. Their Workmen, AIR 1960 SC 219.,**

Express Newspaper (P) Ltd., Vs. Michael Mark, AIR 1963 SC 1141., என்ற இவ்வழக்கில் சாதாரணமாக, தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்வது, அவர்கள் தங்களின் வேலையை கைவிடுவது (abadon) ஆகாது; சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களைப் பொறுத்தவரை அவர்களின் வேலை தொடருகிறது. நிருவாகம் புதிய நிபந்தனைகள் விதிப்பதன் மூலமாக, வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களின், வேலைக்கு வராத நிலையை (absence), அவர்கள் வேலையை கைவிட்டுவிட்டதாக மாற்ற முடியாது. ஆனால் தொழிலாளர்களின் வேலை நிறுத்தம் சட்டவிரோதமானதாக இருப்பின், நிலையாணைகளின்கீழ், அத்தகைய தொழிலாளர்களுக்கு எதிராக ஒழுங்குநடவடிக்கை மேற்கொண்டு நிருவாகம் பணிநீக்கம் செய்யலாம்.

Oriental Textile Finishing Mills, Amritsar Vs. Labour Court, Jullunder, AIR 1972 SC 277., என்ற வழக்கில், ஓர் வேலை நிறுத்தம் சட்டவிரோதமானதாக இருந்தாலும்கூட, அத்தகைய வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்ட தொழிலாளர்களுக்கு தண்டனை விதிப்பதற்காக மேற்கொள்ளப்படும் எந்தவொரு நடவடிக்கைக்கு முன்னரும் உள்விசாரணை (domestic enquiry) நடத்தப்பட வேண்டும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

27. வேலை நிறுத்தத்திற்கான அறிவிப்பு / Notice of Strike

அறிவிப்பின் தேவைகள் (Requirements of Notice): 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-22(1)-ன்படி, பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் வேலை செய்வோர், ஒப்பந்தத்தைமீறி, அறிவிப்பு அளிக்கும் தேவையை நிறைவேற்றாமல் வேலை நிறுத்தம் செய்யக்கூடாது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. மேலும், பிரிவு-22(4), வேலை நிறுத்த அறிவிப்பு குறிப்பிடப்பட்ட முறையில் இருக்க வேண்டும் என்பதையும் குறிப்பிடுகிறது.

"பொதுப்பயன்பாட்டுப் பணியில் வேலை செய்யும் எவரொருவரும் ஒப்பந்தத்தை மீறி வேலை நிறுத்தம் செய்யக்கூடாது." என்ற வாசகத்தை

'வேலை நிறுத்தம்' என்பதற்கான வரையறையுடன் சேர்த்து பொருள் கொள்ள வேண்டியது அவசியமாகும். இதன் ஒட்டுமொத்த விளைவு என்னவெனில், இச்சட்டத்தின் பிரிவு-2(s)-ன்கீழான 'பணியாள்' (workman) என்ற வரையறைக்குள் உட்படாத ஆனால் ஓர் ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட நபரும்கூட, ஒப்பந்தத்தைமீறி வேலை நிறுத்தம் செய்வதற்கு தடை விதிக்கப்பட்டிருப்பதாகும். பொதுப்பயன்பாட்டு பணியின் முக்கியத்துவத்தை கவனத்தில் கொள்ளும்போது இத்தகைய விரிவாக்கப்பட்ட பொருந்துகை (enlarged coverage) அல்லது தடை ஓர் காரணத்துடன் கூடியதே என்று நியாயப்படுத்த முடியும்.

அறிவிப்பு எவருக்கு கொடுக்கப்பட வேண்டும் (Notice to whom to be given): பிரிவு-22(4), இது தொடர்பாக பின்வருமாறு குறிப்பிடுகிறது; "உட்-பிரிவு-1-ல் [பிரிவு-22(1)] குறிப்பிடப்பட்டுள்ள வேலை நிறுத்தத்திற்கான அறிவிப்பு, குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய முறையில் அத்தகைய எண்ணிக்கையிலான நபர்களால், அத்தகைய நபர் அல்லது நபர்களுக்கு கொடுக்கப்பட வேண்டும்." இருப்பினும், 1957-ஆம் ஆண்டு தொழிற் சச்சரவுகள் (மைய) விதிகள், அறிவிப்பு கொடுக்கப்பட வேண்டிய நபர் அல்லது நபர்கள் பற்றி ஏதும் குறிப்பிடவில்லை. இத்தகைய சூழலில், பிரிவு-22(1)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள, அதாவது பணியாண்மையரிடம் அறிவிப்பு கொடுக்க வேண்டும்.

அறிவிப்பு எப்போது கொடுக்கப்பட வேண்டும் (Notice when to be given): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-22(1), அறிவிப்பு அளிக்க வேண்டிய குறைந்தபட்ச காலத்தை குறிப்பிடுகிறது. உட்பிரிவு-(1)-ன் இரண்டாவது கூறு, அறிவிப்பு அளித்த 14 நாட்களுக்குள் வேலை நிறுத்தம் செய்யக்கூடாது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இவ்வாறு குறைந்தபட்சக் காலத்தைக் குறிப்பிடுவதன் காரணம், முதலாளி மற்றும் பல்வேறு அரசு அதிகார அமைப்புகளுக்கு கால அவகாசம் அளிப்பதும் மற்றும் வேலை நிறுத்தம் தடுக்கப்பட முடியுமா என்பதையும் மற்றும் தொழிலாளர்கள், முதலாளியின் கருத்துக்கு பகுதியாக அல்லது முழுமையாக உடன்பட முன்வருவார்களா என்பதை நோக்குவதற்காகவும் ஆகும்.

அறிவிப்பு : நடைமுறையில் எவ்வளவு நாட்களுக்கு செல்லும் தன்மையிலிருக்கும் (Notice: how long effective): பிரிவு-22(1)(a), அறிவிப்பு செயல்பாட்டில் இருக்கும் அதிகபட்ச எல்லையை குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி, வேலை நிறுத்தம் செய்வதற்கு ஆறுவாரத்திற்கு முன்னரே முதலாளிக்கு வேலை நிறுத்தம் பற்றிய அறிவிப்பு அளிக்கப்படாமல் வேலை நிறுத்தம் செய்யக்கூடாது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இவற்றினின்று வேலை

நிறுத்த அறிவிப்பு, அது கொடுக்கப்பட்ட தேதியிலிருந்து ஆறுவாரங்களுக்கு பின்னர் செயலற்றதாகிவிடும் என்பது தெரிய வருகிறது.

அறிவிப்பு எவ்வாறு கொடுக்கப்பட வேண்டும் (Notice, how to be given): பிரிவு-22(1)-ன்கீழ் தொழிலாளர்கள் அளிக்கும் அறிவிப்பு, 1957-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் (மைய) விதிகளின், விதி, 71-ல் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு, பொதுபயன்பாட்டு சேவைகளில் அல்லது பணிகளில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் அளிக்கும் வேலை நிறுத்த அறிவிப்பு படிவம் 'L'-ன்கீழ் இருக்க வேண்டும். படிவம் 'L'-ல் வேலை நிறுத்தம் செய்யும் சரியான தேதியையும் குறிப்பிட வேண்டும்.

28. சட்டப்படியான மற்றும் சட்டவிரோதமான வேலை நிறுத்தம் / Legal and illegal strike

வேலை நிறுத்தத்தை, சட்டப்படியான வேலை நிறுத்தம் மற்றும் சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தம் என இருவகைப்படுத்த முடியும். இரண்டிலும் வேலைக்கு வராமை (absence) என்ற கூறு உள்ளது. சட்டப்படியான வேலை நிறுத்தத்தில், தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு வராமல் இருப்பினும், அது தொடர்ச்சியான பணியில் ஏற்பட்ட முறிவாக (break in service) கருதப்படுவதில்லை என்பதுடன் அது ஓர் தண்டிக்கத்தக்கதாக இல்லாமலும் இருக்கலாம். தொழிலாளர்களுக்கு சூழ்நிலைக்கேற்ப, லைக்கு வராத காலத்திற்கும் சம்பளம் வழங்கப்படலாம்; அல்லது 'வேலையில்லையேல் சம்பளம் இல்லை' (no work no pay) என்ற கொள்கையின் அடிப்படையில் சம்பளம் வழங்கப்படாமலும் இருக்கலாம். சட்டப்படியான வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டிருக்கும் தொழிலாளர்கள், வன்முறைச் செயலில் ஈடுபடுதல் அல்லது தொழிலகத்தின் ஒழுங்கினுக்கு முரணான செயல்களில் ஈடுபட்டிருந்தாலேயொழிய, வேலை நிறுத்தத்தின் காரணமாகவே (ipsofacto) தண்டிக்கப்படுவதில்லை.

சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தத்தில் தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு வரவில்லை என்று கருதப்படுவது மட்டுமின்றி, பணிமுறிவு (break in service) உள்ளிட்ட தண்டனைக்கும் உள்ளாகுவர். தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-25-B, 'தொடர்ச்சியான பணி' என்பதை வரையறுக்கிறது. சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தத்தின் காரணமாக வேலைக்கு வராதிருப்பது, தொடர்ச்சியான பணியில் ஏற்பட்ட முறிவாக பாவிக்கப்படுகிறது.

1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு-9, வேலைக்கு வராத நாட்களுக்கான சம்பளத்தை பிடித்தம் செய்வது பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. மேலும் இப்பிரிவு, வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட 10 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட நபர்கள், உரிய அறிவிப்பு மற்றும் நியாயமான காரணமின்றி (due notice

and without reasonable cause) ஒருமித்து வேலைக்கு வராமலிருப்பின், அவர்களின் சம்பளத்தில் 8 நாட்கள் வரையில் சம்பளத்தை தண்டப் பிடித்தமாக (penal deduction) செய்வதற்கு பணியாண்மையருக்கு அதிகாரமளிக்கிறது.

1946-ஆம் ஆண்டின் தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள்) சட்டத்தின்கீழ் உருவமைக்கப்பட்ட (framed) தொழிலகத்தின் நிலையாணைகளின்கீழ், வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட ஓர் நபர் அனுமதி பெறாமல் (unauthorised) தொடர்ந்து 8 நாட்களுக்குமேல் வேலைக்கு வராமல் இருப்பின் அல்லது முதலில் அனுமதிக்கப்பட்ட விடுப்பு முடிந்தபின்னரான எட்டு நாட்களுக்கு மேலும் வேலைக்கு திரும்பாவிடில் அவர் தன்னுடைய வேலையை கைவிட்டுவிட்டதாகவும் (abandoned) மற்றும் அவர் வேலையின்மீது கொண்டுள்ள தன் பற்றுரிமையை (lien) இழந்துவிட்டதாகவும் கருதப்பட வேண்டும். ஒருவேளை, தொழிலாளி 15 நாட்களுக்குள் வேலைக்கு வந்திருந்து மற்றும் வேலைக்கு வராததற்கு திருப்தியான விளக்கம் அளித்தால், அவர்மீது பணியாண்மையர் கருணை காட்டும் நடவடிக்கையை (lenient action) மேற்கொள்ளலாம்.

ஓர் வேலை நிறுத்தம் சட்டவிரோதமானதல்ல (no illegal) என்று முடிவு செய்யப்பட்டால், அத்தகைய வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டிருந்த தொழிலாளர்கள், அனுமதிக்கப்பட்டு வராதிருந்ததாக (authorised absence) கருதப்படுவதுடன், 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-25-B-ன்கீழான தொடர்ச்சியான பணியில் இருப்பதாக கருதப்படுவர். அத்தகைய தொழிலாளர்கள் தண்டிக்கப்படவும்மாட்டார்கள். அதே நேரத்தில், ஓர் வேலை நிறுத்தம் சட்டவிரோதமானது என முடிவு செய்யப்பட்டால், அத்தகைய வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்ட தொழிலாளர்கள் தண்டிக்கப்படவும் மற்றும் அவர்கள் வேலைக்கு வராதிருந்தகாலம் அவர்களின் பணியில் முறிவு ஏற்படுத்திவிட்டதாகவும் கருதப்பட முடியும்.

29. தொடர்பணி அல்லது தொடர்ச்சியான பணி / Continuous Service, May-2016, Nov-2014 (v).

தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழான தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் (lay-off) மற்றும் ஆட்குறைப்பு நோக்கத்திற்காக, இச்சட்டத்தின் பிரிவு-25-B, தொடர்ச்சியான பணி என்பதை பின்வருமாறு வரையறுக்கிறது;

(1) ஒரு தொழிலாளியின் பணியில், உடல்நலக்குறைவு அல்லது அனுமதிக்கப்பட்ட விடுப்பு (authorised leave) அல்லது விபத்து அல்லது சட்டவிரோதமல்லாத வேலை நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு அல்லது தொழிலாளி தரப்பில் எவ்வித தவறுமில்லாத தொழிலை நிறுத்துதல்

உள்ளிட்ட காரணங்களினால் இடையூறு ஏற்பட்டாலும், அத்தகைய காலத்தில் அவரின் பணி தொடர்ச்சியாக இருந்ததாகவே கூறப்படும்.

(2) ஓர் தொழிலாளி, மேற்குறிப்பிட்ட வாசகம் - 1-ன்கீழான பொருளின்படி ஒருவருடம் அல்லது ஆறுமாத காலத்தில் தொடர்ச்சியான பணியில் இல்லாமல் இருப்பினும் பின்வரும் சூழ்நிலைகளில் பணியாண்மையரின்கீழ் தொடர்ச்சியாக பணியிலிருந்ததாக கருதப்பட வேண்டும்; அதாவது-

(a) ஒரு வருட காலத்தை கணக்கிடுகையில், கணக்கிடும் தேதிக்கு முந்தைய 12 மாதங்களில், அப்பணியாண்மையரின்கீழ் உண்மையில்;

(i) பூமிக்குகீழ் சுரங்கத்தில் வேலை செய்வதற்காக, அமர்த்தப்பட்டிருக்கும் தொழிலாளியாக இருப்பின் 190 நாட்களுக்கு குறையாமலும்; மற்றும்;

(ii) பிற நேர்வுகளில 240 நாட்களுக்கு குறையாமலும் வேலை செய்திருக்க வேண்டும்;

(b) ஆறு மாத காலத்தை கணக்கிடுகையில், கணக்கிடும் தேதிக்கு முன்னரான ஆறுமாதங்களில் அப்பணியாண்மையரின்கீழ் உண்மையில்;

(i) பூமிக்குகீழ் சுரங்கத்தில் வேலை செய்வதற்காக வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டிருக்கும் தொழிலாளியாக இருப்பின் 95 நாட்களுக்கு குறையாமலும்; மற்றும்;

(ii) பிற நேர்வுகளில் 120 நாட்களுக்கு குறையாமலும் வேலை செய்திருக்க வேண்டும்.

மேற்குறிப்பிட்ட வாசகம் -2-ன் நோக்கத்திற்காக, பணியாண்மையரின்கீழ் உண்மையில் வேலை செய்த நாட்கள் என்பதனுள் கீழ்க்கண்டவற்றையும் உள்ளடக்க வேண்டும்;

(i) ஏதேனுமொரு உடன்படிக்கையின்கீழ் அல்லது 1946-ஆம் ஆண்டு தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள்) சட்டத்தின்கீழ் செய்யப்பட்ட நிலையாணைகளினால் அனுமதிக்கப்பட்ட அல்லது அத்தொழிலுக்குப் பொருந்தும் பிறச் சட்டங்களின்கீழ், தொழிலை நிறுத்தி வைத்த நாட்கள்;

(ii) முந்தைய வருடத்தில் 240 நாட்களுக்கு மேல் பணி செய்ததன் அடிப்படையில் பெற்றிருந்த தற்செயல் விடுப்பு நாட்களை (casual leave), கணக்காண்டில் பயன்படுத்தி, முழு ஊதியத்துடன் விடுப்பில் இருந்த நாட்கள்;

(iii) பணியினால் மற்றும் பணியின்போதான விபத்தினால் (accident arising out of and in the course of employment) ஏற்பட்ட தற்காலிக உடற்தகுதியிழப்பு (temporary disablement) காரணமாக வேலைக்கு வராதிருந்த நாட்கள்; மற்றும்;

(iv) பெண் தொழிலாளராக இருப்பின், மகப்பேறு காலத்தின்போது விடுப்பில் இருந்த நாட்கள், இருப்பினும் இது சட்டத்தினால் அனுமதிக்கப்பட்ட காலத்தை மிகக்கூடாது.

R.M. Yellati Vs. Asst. Executive Engineer, (2006) 1 SCC 106., என்ற வழக்கில் 240 நாட்கள் தொடர்ச்சியான பணியில் இருந்ததை மெய்ப்பிக்கும் சுமை தொழிலாளியையேச் சாரும். மேலும் வெறுமனே உறுதிமொழி ஆவணம் (affidavit) அல்லது சுயநோக்கத்திற்காக செய்யப்படும் அறிக்கைகள் (self-serving statements), ஓர் தொழிலாளி உண்மையில் 240 நாட்கள் தொடர்ச்சியான பணியில் இருந்ததை தொழிலாளியே மெய்பிக்க வேண்டும் என்று சட்டம் தொழிலாளிமீது விதித்துள்ள மெய்ப்பிக்கும் சுமையை நிறைவு செய்யாது. பெரும்பாலான சூழ்நிலைகளில் உரிமை கோரும் தொழிலாளி, பணியாண்மையரை அவர் வசம் உள்ள குறிப்பிட்ட காலத்திற்கான பெயர் பதிவேடு, வருகைப்பதிவேடு, சம்பளப்பதிவேடு, நியமனக் கடிதம் அல்லது ஆட்குறைப்பு கடிதம் போன்ற ஆவணங்களை மட்டுமே நீதிமன்றத்தில் முன்னிலையிடக் கோர முடியும். அதன் பின்னரான இறுதியான எதிரிடை அனுமானம் (ultimate adverse inference), ஒவ்வொரு வழக்கின் பொருண்மையைச் சார்ந்திருக்கும்.

30. பதிலாள் அல்லது மாற்றாள் / 'Badli' or Badli Workman, May-2016 (v).

'பதிலாள்' அல்லது 'மாற்றாள்' என்ற பதத்திற்கான பொருள், தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-25-C க்கான விளக்கத்தில் கூறப்பட்டுள்ளது. இதன்படி ஓர் நிறுவனத்தின் வருகைப்பதிவேட்டில் பெயர் இடம் பெற்றுள்ள தொழிலாளிக்குப் பதிலாக அவ்விடத்தில் வேலை செய்வதற்காக அமர்த்தப்பட்டவர் பதிலாள் ஆவார். மேலும் இவ்விளக்கத்தில் முக்கியமான மற்றொரு விவரமும் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. அதாவது இப்பிரிவின் நோக்கத்திற்காக, மேற்குறிப்பிட்டவாறு வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட பதிலாள், அந்நிறுவனத்தில் தொடர்ச்சியாக ஒரு வருடப் பணியை முடிப்பின், பதிலாளாகக் கருதப்படுவது முடிவுக்கு வரவேண்டியது (shall cease to be regarded such) என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இவற்றினின்று ஒரு வருட காலம் தொடர்ச்சியான பணியிலிருக்கும் பதிலாளும்கூட தொழிலை நிப்பாட்டி வைத்தலுக்கான இழப்பீட்டினை பெறத் தகுதியுண்டு என்பதைப் புரிந்து கொள்ளலாம்.

உச்சநீதிமன்றம், **Rashtriya Mill Mazdoor Sangh Vs. Appollo Mills, AIR 1960 SC 819.**, என்ற வழக்கில், தொழிலை நிறுத்தி வைப்பதற்காக இழப்பீடு அளிப்பது சமூக நீதியின் (social justice)

அடிப்படையில் அமைந்தது என்பதால், பதிலி தொழிலாளருக்கு இழப்பீடு அளிக்காததற்கு எந்தவொரு காரணமும் இருக்க முடியாது என்றும், இருப்பினும் பதிலி தொழிலாளிக்கு அளிக்கும் இழப்பீடு தொழில் நீதிமன்றத்தினால் விதிக்கப்படும் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டது என்று விளக்கமளித்தது.

ஓர் தொழிலாளி, 'பதிலாள்' என்பதை மெய்பிக்கும் சுமை (burden of proof) பணியாண்மையரையேச் சாரும். **Siruguppa Sugars and Chemicals Ltd Vs. Commissioner of Labour, 2002 (2) CLR 668 (Karn HC).**, என்ற வழக்கில், ஓர் தொழிலாளி, பதிலாளா அல்லது தற்செயல் பணியாளரா (casual workman) என்பதை வருகைப்பதிவேட்டை நீதிமன்றத்தில் முன்னிலையிட்டு, பணியாண்மையரே தனது தரப்பினை நிலைநிறுத்த வேண்டும்; பணியாண்மையர் அவ்வாறு செய்யவில்லை. பணியாண்மையர் தம்மிடம் உள்ள சிறப்பான சான்றினை முன்னிலைப்படுத்தாதன் அடிப்படையில் பணியாண்மையருக்கு எதிராக அனுமானிக்க முடியும் என்பதை நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

31. தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்காக தொழிலாளர்கள் இழப்பீடு பெறத் தகுதியற்ற சூழ்நிலைகள் / Workmen not entitled to lay-off compensation in certain cases.

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற் தகராறுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-25-E, தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்காக, தொழிலாளர்கள் இழப்பீடு பெறுவதற்கு தகுதி பெறாத சிலக்குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகள் பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. அத்தகைய சூழ்நிலைகள் பின்வருமாறு:

(i) எந்த தொழிலகத்தில் வேலை செய்வதனின்று நிறுத்தி வைக்கப்பட்டுள்ளாரோ, அதே தொழிலகத்தில் அளிக்கும் மாற்று வேலையை ஏற்க மறுத்தால் அல்லது அதே பணியாண்மையருக்கு சொந்தமான 5 மைல் சுற்றளவுக்குள் உள்ள வேறொரு தொழிலகத்தில், பணியாண்மையரின் எண்ணத்தில் அத்தகைய மாற்று வேலைக்கு தனித்திறமை அல்லது முன் அனுபவம் தேவையில்லை என்றும் மற்றும் அத்தகைய தொழிலாளியால் செய்யமுடியும் என்றும் அதே நேரத்தில், தொழிலாளிக்கு வழக்கமாக செலுத்தப்படும் அதே சம்பளத்தை மாற்றுவேலைக்கும் செலுத்த தயாராக இருக்கும் அத்தகைய மாற்றுவேலையை ஏற்க மறுத்தால்;

(ii) சாதாரணமாக தொழிலகம் செயல்படும் நேரங்களில், தொழிலாளி தினசரி வேலைக்கு வரும் அக்குறிப்பிட்ட நேரத்திற்கு ஒரு நாளைக்கு ஒரு முறையேனும் வரத் தவறினால்;

(iii) தொழிலை நிறுத்தி வைத்திருப்பது வேலை நிறுத்தம் காரணமாக அல்லது அத்தொழிலகத்தின் மற்றொரு பகுதியில் (another part of the establishment) தொழிலாளர்கள் மேற்கொண்ட உற்பத்தியை குறைக்க வேண்டும் என்ற எண்ணத்தின் பேரில் செய்யப்பட்டதன் காரணமாக இருப்பின், தொழிலாளர்கள், தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீட்டினைப் பெற தகுதி பெற்றிருக்கவில்லை.

Industrial Employees Union, Kanpur, Vs. J.K. Cotton Spinning and Weaving Mills Company, (1956) 1 LLJ 325., 'தொழிலாளியால் செய்ய முடியும்' (can be done by the workman) எனும் கூற்று, பிரிவு-25-E-ன்கீழான நிபந்தனைகளில் முக்கியமான ஒன்றாகும். இது உடற்தகுதியை (physical capability) மட்டும் குறிப்பிடவில்லை; மாறாக, தொழிலாளி தரப்பில் ஏற்றுக்கொள்ளும் நிலையையும் குறிக்கிறது. ஒரு கூலியாள் செய்யும் வேலையை, தனித்திறமை பெற்ற தொழிலாளிக்கு (skilled workman) அளிப்பது, மாற்று வேலை அளிப்பதாகாது.

Lonetree Estate Vs. IT, 1962 (II) LLJ 319 (Ker HC)., என்ற வழக்கில், தொழிலகத்தின் ஒரு பகுதியில் மேற்கொண்ட வேலை நிறுத்தத்தின் காரணமாக, மற்றொரு பிரிவில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் பணி தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைக்கப்பட்டது. தொழில் தீர்ப்பாயம், நிறுத்தி வைக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு, தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு வழங்கும்படி தீர்வளித்தது. கேரள உயர்நீதிமன்றம், தொழிற்தீர்ப்பாயம் பிரிவு-25-E(iii)-ன் வகையங்களைமீறி உத்தரவிட்டுள்ளது. ஏனெனில், பிரிவு-25-E(iii), தொழிலகத்தின் ஒரு பகுதியில் மேற்கொள்ளப்படும் வேலை நிறுத்தத்தினால், மற்றொரு பகுதியில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் வேலையை நிறுத்தி வைப்பதை நியாயப்படுத்துகின்ற காரணம் என்பதால் தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு வழங்கும் பொறுப்பிலிருந்து பணியாண்மையரை விடுவிக்கிறது என்று விளக்கமளித்து தொழிற்தீர்ப்பாயத்தின் தீர்வளிப்பை நசித்திட்டது (quashed).

32. மாற்றுவேலை / Alternative employment

தொழிற் தகராறுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-25-E, மூன்று விதமான சூழ்நிலைகளில், தொழிலாளர்கள், தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு பெறும் தகுதியை இழப்பது பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. இதில் முதலாவதாக பணியாண்மையர், மாற்று வேலை அளித்தும் அதனை ஏற்க மறுக்கும் சூழ்நிலையைக் குறிப்பிடுகிறது. இருப்பினும், பணியாண்மையர் அளிக்கும் மாற்றுவேலை, பின்வரும் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டிருக்க வேண்டும்; அதாவது அளிக்கப்படும் மாற்று வேலை;

(i) தொழிலை நிறுத்தி வைத்துள்ள அதே தொழிலகத்தின் மற்றொரு பகுதியில் இருக்க வேண்டும்; அல்லது;

(ii) தொழிலை நிறுத்தி வைத்துள்ள, தொழிலகம் அமைந்துள்ள அதே நகரம் (town) அல்லது கிராமத்தில் உள்ள, பணியாண்மையருக்கு சொந்தமான வேறொரு தொழிலகமாக இருக்க வேண்டும்; அல்லது; பணியாள் வேலை செய்யும் தொழிலகத்திலிருந்து 5 மைல் சுற்றளவுக்குள் அத்தொழிலகம் இருக்க வேண்டும்;

(iii) அத்தகைய மாற்றுவேலை, எவ்வித சிறப்புத்தனித்தன்மை அல்லது முன் அனுபவமும் (any special skill or previous experience) தேவையிராததாகவும் மற்றும் அத்தொழிலாளியால் அவ்வேலையை செய்ய முடியும் என்று பணியாண்மையரின் எண்ணத்தில் தோன்றியிருக்கவும் வேண்டும்; மற்றும்;

(iv) சாதாரணமாக, அத்தொழிலாளி பெறும் ஊதியத்தையே மாற்று வேலைக்கும் அளிக்க பணியாண்மைர் முன்வந்திருக்க வேண்டும்.

மாற்றுவேலை என்பதன் பொருள் (meaning of alternative employment): பிரிவு - 25-E-ல் குறிப்பிட்டுள்ள 'எந்தவொரு மாற்று வேலையும்' (any alternative employment) என்பது கண்டிப்பாக, தொழிலாளி செய்து வந்த வேலைக்கு சமமான அல்லது அதனை ஒத்த அல்லது அதனைப் போன்ற பிற ஏதேனுமொரு வேலையாக இருக்க வேண்டும் (must mean any other similar or like or equivalent to the original job) இது, பலவகையான வேலைகளை (variety of jobs) அளிக்க முன்வந்திருக்க வேண்டும் என்று பொருளல்ல; ஒரேயொரு மாற்று வேலை அளிக்க பணியாண்மையர் முன்வந்தாலே போதுமானது; ஆனால், அவ்வேலை, தொழிலை நிறுத்தி வைத்துள்ள தொழிலகத்தில், தொழிலாளி செய்த வேலைக்கு ஒத்ததாக அல்லது அதனைப் போன்ற தன்மையுடையதாக இருக்க வேண்டும்

[Industrial Employees Union Vs. J.K. Cotton Spinning and Weaving Mills Co. (1956) 1 LLJ 337 (LAT)]. என்ற இவ்வழக்கில் 'ஐந்து மைல் சுற்றளவுக்குள்' என்பதன் பொருள் (within a radius of five miles-meaning): பணியாண்மையர் தொழிலை நிப்பாட்டி வைத்தலுக்காக, தொழிலாளிக்கு அளிக்கு மாற்றுவேலை, தொழிலாளி வேலை செய்த தொழிலகத்தில் இருந்து ஐந்து மைல்கள் சுற்றளவுக்குள் இருக்க வேண்டும் என்பதை பிரிவு-25-E(i), குறிப்பிடுகிறது. 5 மைல்கள் என்பது 8.045 கிலோமீட்டரைக் குறிக்கும் (1 மைல் = 1.609 கி.மீ). பணியாண்மையர் தொழிலாளிக்கு அளிக்கும் மாற்றுவேலை, அவர் முன்பு செய்த அதே

வேலையாகவும், முன்பு பெற்ற அதே ஊதியம் வழங்க பணியாண்மையர் முன் வந்தாலும், அத்தகைய மாற்றுவேலை 8.045 கி.மீ–க்கு அப்பால் இருப்பின், தொழிலாளி அத்தகைய மாற்று வேலையை ஏற்க மறுத்தாலும்கூட, நிப்பாட்டி வைத்தலுக்கான இழப்பீட்டினைப் பெற தகுதி பெற்றுள்ளார்.

33. 'இறுதியில் வருபவர் முதலில் செல்க' - விதி / 'Last come first go' - rule, May-2012

தொழிற் தகராறுகள் சட்டத்தின் பிரிவு – 25-G-ன்படி, சாதாரணமாக ஆட்குறைப்பு செய்யும்போது, 'இறுதியில் வருபவர் முதலில் செல்க' என்ற விதி பின்பற்றப்படுவதை குறிப்பிடுகிறது. ஆக, இவ்விதி சட்டப்படி அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ள ஒன்று என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. பிரிவு–25-G, பின்வருமாறு:

"ஓர் தொழிலகத்தில் ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட வேண்டிய இந்திய குடிமகனாக உள்ள எந்தவொரு தொழிலாளியும், அத்தொழிலகத்தில் உள்ள பணியாளர்களில் ஓர் குறிப்பிட்ட பிரிவை (particular category) சார்ந்தவராக இருப்பின், இது தொடர்பாக பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளருக்கு இடையே, இதற்கு முரணான உடன்படிக்கை ஏதும் இல்லாதபோது அல்லது பணியண்மையர் தனது செயலுக்கான காரணத்தை எழுத்துமூலமாக பதிவு செய்து, பிற எந்தவொரு தொழிலாளியையும் ஆட்குறைப்பு செய்யும் அத்தகைய சூழ்நிலையை தவிர, சாதாரணமாக அப்பிரிவில் கடைசியாக வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டவரையே ஆட்குறைப்பு செய்ய வேண்டும்".

மேற்குறிப்பிட்ட வரையறையில் இருந்து சாதாரணமாக ஒரு பணியாண்மையர், தொழிலாளி ஒருவரை ஆட்குறைப்பு செய்ய வேண்டி இருப்பின், அக்குறிப்பிட்ட தொழில் பிரிவில் (category of work) கடைசியாக வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டவரையே ஆட்குறைப்பு செய்ய வேண்டும். வரையறையில் குறிப்பிட்டுள்ள 'சாதாரணமாக' (ordinarily) என்றச் சொல் இந்தமுறையை அனைத்து சூழ்நிலைகளிலும் கண்டிப்பாக பின்பற்றப்பட வேண்டியதில்லை என்பதை குறிப்பால் உணர்த்துகிறது. எனவே ஓர் பணியாண்மையர் 'இறுதியில் வருபவர் முதலில் செல்லும்' விதியை கீழ்க்கண்ட சூழ்நிலைகளில் பின்பற்ற வேண்டியதில்லை;

(அ) இறுதியில் வருபவர் முதலில் செல்லும் விதிக்கு முரணாக பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளருக்கு இடையே நடைமுறையில் ஓர் உடன்படிக்கை இருத்தல்; அல்லது

(ஆ) பணியாண்மையர், இறுதியில் வருபவர் முதலில் செல்லும் விதியை பின்பற்றாமைக்கான காரணத்தை எழுத்துமூலம் பதிவு செய்தல்.

Workmen of Sudder Workshop of Jorehaut Tea Co. Ltd Vs. The Management of Jorehaut Tea Co. Ltd., AIR 1980 SC 1454., என்ற வழக்கில் செல்லத்தக்க மற்றும் நியாயமான காரணங்களின் அடிப்படையில் (on the basis of valid and justifiable grounds) இறுதியில் வருபவர் முதலில் செல்லும் விதியிலிருந்து விலகி நடப்பதை (departure) அனுமதிக்க முடியும். இருப்பினும், அத்தகைய காரணங்கள் உள்ளதை நிருவாகமே மெய்பிக்க வேண்டும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

இறுதியில் வருபவர் முதலில் செல்லும் விதி, கீழ்க்கண்ட சூழ்நிலைகளுக்கும் பொருந்தாது:

(1) ஓர் தற்காலிகப் பணியாளரின் (temporary employee) பணி மற்றும் பொருத்தமான தன்மையை (of his work and suitability), அவரின் பணி நிபந்தனைகள் மற்றும் வரையீடுகளின் அடிப்படையில் மதிப்பீடு செய்து ஆட்குறைப்பு செய்வது **[State of U.P. Vs. Kaushal Kishore Shukla, (1991) 1 SCC 891].**

(2) நம்பிக்கையை இழத்தல் (loss of confidence). ஆனால், இதுபோன்ற சூழ்நிலையில், காரணங்கள் பதிவு செய்யப்படவும் மற்றும் விதிகள் கண்டிப்பாக பின்பற்றப்படவும் வேண்டும் **[Banwarilal Vs. Rajasthan S.R.T.C. (1985) 1 LLN 391 (Raj) (DB)].**

(3) பணியாண்மையர், தொழிலாளியின் திறமை மற்றும் நம்பகமான குணத்தை கணக்கில் கொண்டும் மற்றும் நீண்டகாலமாக பணியிலிருப்பவர் திறமையற்றும், நம்பகத்தன்மைற்றவராகவும் அல்லது தனது கடமைகளை நிறைவேற்றுவதில் வழக்கமாக ஒழுங்கற்றவராகவும் இருப்பதன்பேரில் அவரை ஆட்குறைப்பு செய்வது **(Swadesamitran Vs. Workmen, AIR 1960 SC 762).**

34. ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு மீண்டும் வேலை வாய்ப்பளித்தல் / Re-employment of retrenched workmen

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-25-H, ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்களை மீண்டும் வேலை செய்யும் வாய்ப்பளிப்பதைப்பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்ட தொழிலாளர் எவருக்கேனும் மீண்டும் வேலை அளிக்க பணியாண்மையர் முடிவு செய்தால், அவர் இதற்கென குறிப்பிடப்படும் முறையில், ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்ட தொழிலாளரில் இந்திய

குடிமகன்களாக இருப்பவருக்கு மீண்டும் வேலையில் சேர்வதற்கான விருப்பத்தை தெரிவிப்பதற்கு வாய்ப்பளிக்கவும், அவ்வாறு தெரிவிப்பவருக்கு மற்ற நபர்களைக் காட்டிலும் முன்னுரிமை (preference) அளிக்கப்படவும் வேண்டும்.

நோக்கம் (Object): பிரிவு-25-H-ன் நோக்கம், ஓர் பணியாண்மையர் வேலை வாய்ப்பளிக்கும்போது, புதிய நபர்களைக் காட்டிலும், தம்மால் ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்ட நபருக்கு மீண்டும் வேலை அளிப்பதற்கு முன்னுரிமை அளிக்கப்பட வேண்டும் என்பதாகும். ஓர் தொழிலாளி, இச்சட்டத்தின்பிரிவு-2(s)-ன் வரையறைக்கு உட்பட்ட பணியாளராக இருந்திருந்து ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்டிருந்தாலும்கூட, அவர் இந்தியக் குடிமகனாக இல்லாவிடில், இப்பிரிவின்கீழான முன்னுரிமையைப் பெற முடியாது. இப்பிரிவு, ஓர் பணியாண்மையர், வேலைவாய்ப்பு அளிக்கும்போது புதியவர்களைக் காட்டிலும், ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்ட தம் பணியாளருக்கு குறிப்பிடப்பட்ட முறையின்கீழ் முன்னுரிமை அளிக்கப்பட வேண்டிய கடப்பாட்டை பணியாண்மையருக்கு விதிக்கிறது.

1957-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சச்சரவுகள் மைய விதிகளில், விதி-78, மீண்டும் வேலைவாய்ப்பு அளிப்பது குறித்து விளக்கமான நடைமுறைகளைக் குறிப்பிடுகிறது. ஓர் தொழிலாளி, பிரிவு-25-H-ன் கீழான ஆதாயத்தைக் கோருமுன், சிலக்குறிப்பிட்ட நிபந்தனைகளை நிறைவு செய்வதை பிரிவு-25-H நோக்குகிறது; அவை;

(i) மீண்டும் வேலைவாய்ப்பு அளித்திடக்கோரும் தொழிலாளி, ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்ட ஓர் தொழிலாளியாக இருக்க வேண்டும். பணிநீக்கம், பணிவிடுவிப்பு அல்லது பணி ஓய்வு பெற்ற தொழிலாளி மீண்டும் வேலை அளிப்பதில் முன்னுரிமை கோர முடியாது.

(ii) தொழிலாளி இந்தியக் குடிமகனாக இருக்க வேண்டும்.

(iii) சூழ்நிலைக்கேற்ப, மைய விதி அல்லது மாநில விதியின்கீழ் பணியாண்மையர் அளித்த அறிவிப்பிற்கு பதில் முகமாக (response), தொழிலாளி, தனக்கு மீண்டும் வேலை அளிப்பதற்கு விருப்பம் தெரிவித்திருக்க வேண்டும். அவ்வாறு செய்யத் தவறும்பொழுது, அவருக்கு பிரிவு-25-H-ன்கீழான ஆதாயத்தை பெறும் தகுதி இராது;

(iv) தொழிலாளி, தொழிலகத்தின் எப்பிரிவிலிருந்து (category) ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்டாரோ அதேபிரிவில் மீண்டும் வேலை அளிப்பதற்கு முடிவு செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும்;

(v) பிரிவு-25-H-ன்கீழ் மீண்டும் வேலை வாய்ப்பளிப்பதை (re-employment), பழைய வேலையில் மீண்டும் அமர்த்துதலுக்கு

(reinstatement) சமமானதாக இருக்க முடியாத காரணத்தினால், பின்னிட்ட சம்பள நிலுவைக்கான (claim for backwages) கோரிக்கையை அனுமதிக்க முடியாது **[Eastern Coalfields Ltd., Vs. S.K. Mukhopadhyaya, Arbitrator and Deputy Chief Commissioner, 2003 (III) LLJ 1085 (Jhar HC)]**

(vi) பிரிவு-25-H, ஆட்குறைப்பிற்கு பொருந்துமே தவிர நிரந்தரமாக தொழிலை மூடுதலுக்கு (closure) பொருந்தாது.

Association of chemical workers Vs. A.T. Alaspur, 1998 (3) LLJ (Supp) 800 (SC)., என்ற வழக்கில் ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்ட தொழிலாளிக்கும் மீண்டும் வேலைவாய்ப்பு அளிப்பது குறித்த பிரிவு-25-H- ன் வகையங்கள், பிரிவு-25-F-ல் உள்ளடக்கப்படும் குறிப்பிட்ட பிரிவுகளைச் சார்ந்த தொழிலாளர்களுக்கு மட்டுமே பொருந்தும். மேலும், ஆட்குறைப்பு செய்யப்படுவதற்கு முன், ஒரு வருட காலத்திற்கு இடையூறின்றி அல்லது இடைமுறிவு ஏற்பட்டு (for a period of one year with or without break) வேலை செய்துள்ளதை மெய்பிக்கும் அத்தகைய தொழிலாளர்களுக்கு மட்டுமே முன்னுரிமை அளிக்கப்படும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் இவ்வழக்கில் விளக்கியது.

35. தொழிலகத்தின் உரிமை மாற்றம் (அல்லது) தொழிலக உரிமை மாற்றத்தின்போது தொழிலாளர்களுக்கு இழப்பீடு அளித்தல் / Transfer of undertakings or Compensation to workmen in transfer of undertakings

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-25-FF, ஓர் தொழிலக உரிமை மாற்றம் குறித்தும், உரிமை மாற்றத்தின்போது, தொழிலாளர்களுக்கு இழப்பீடு அளிக்க வேண்டிய கடப்பாடு குறித்தும் மற்றும் உரிமைமாற்றத்தின்போது எத்தகைய சூழ்நிலைகளில் இழப்பீடு அளிப்பது அவசியம் என்பதைப் பற்றியும் குறிப்பிடுகிறது. தொழிலகத்தின் உரிமைமாற்றம் மற்றும் இழப்பீடு (Transfer of undertaking and compensation): ஓர் பணியாண்மையரிடம் இருந்து தொழிலகம் ஒன்று உடன்படிக்கையின் வாயிலாக அல்லது சட்டத்தின் செயல்திறன் மூலமாக (by opeation of law), அத்தொழிலகத்தின் உரிமைமூலம் (ownership) அல்லது நிருவாகம் (management) ஓர் புதிய பணியாண்மையரிடம் சேரும்போது, அத்தொழிலகம் உரிமைமாற்றம் செய்யப்படுவதற்கு உடன்முன்னர் அத்தொழிலகத்தில் ஒருவருடத்திற்கு குறையாத காலத்திற்கு தொடர்ச்சியாக பணியில் இருந்து வரும் ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் ஆட்குறைப்பு

செய்யப்பட்டதுபோல் கருதப்பட்டு, பிரிவு-25-F-ன் வகையத்திற்கு ஏற்ப அறிவிப்பும் மற்றும் இழப்பீடும் பெறுவதற்கு தகுதி பெற்றுள்ளனர்.

விலக்கு வாசகம் (Proviso): மேற்குறிப்பிட்ட பிரிவில் எவ்வாறு கூறப்பட்டிருப்பினும், உரிமைமாற்றத்தின் காரணமாக, பணியாண்மையர் மாற்றப்பட்டிருந்தாலும்கூட, பின்வரும் சூழ்நிலைகளில் அதாவது -

(a) அத்தகைய உரிமைமாற்றம், தொழிலாளியின் பணியில் எவ்வித இடையூறும் (interruption) ஏற்படுத்தாத போது;

(b) உரிமை மாற்றத்திற்கு பின்னர், தொழிலாளருக்கு பொருந்தும் பணி நிபந்தனைகள், உரிமைமாற்றத்திற்கு உடன்முன்னர் பொருந்திய பணி நிபந்தனைகளுக்கு எவ்விதத்திலும் குறைவான ஆதாயம் அளிப்பதாக இல்லாதபோது; மற்றும்;

(c) புதிய பணியாண்மையர், உரிமை மாற்ற நிபந்தனைகளின்கீழ் அல்லது வேறு வழிகளில் தொழிலாளர் ஆட்குறைப்பு செய்யப்படின், உரிமை மாற்றத்தினால் அவரின் தொடர்ச்சியான பணியில் இடையூறு ஏதுமின்றி, தொடர்ச்சியான பணியில் இருந்ததன் அடிப்படையில் இழப்பீடு செலுத்துவதற்கு சட்டப்படி பொறுப்பு கொண்டிருக்கும்போதும்; இப்பிரிவில் கூறப்பட்டது எதுவும் பொருந்தாது.

தொழிலக உரிமை மாற்றம் தொடர்பான முழுமையான பொருளை உச்சநீதிமன்றம் **Management of R.S. Madho Ram and Sons (Agencies) (P) Ltd Vs. Workmen., AIR 1964 SC 645.**, என்ற வழக்கில் பின்வருமாறு குறிப்பிட்டது;

பிரிவு-25-FF-ன்கீழ் நோக்கும் உரிமைமாற்றம், தொழிலகம் தொடர்பானதே தவிர தொழிலாளர்கள் தொடர்பாக அல்ல. உரிமைமாற்றம் என்பது விற்பனை. அடைமானம், குத்தகை உள்ளிட்டவற்றையும் மற்றும் நிருவாகத்தை ஒப்படைப்பதையும்கூட உள்ளடக்கும். ஆனால் இது கற்பனையான (fictious) அல்லது 'பெயர் இரவலர்' சார்ந்த (benami) தொழில்முறைச் செயலை (transaction) உள்ளடக்காது. சட்டத்தின் செயல்திறனாலான உரிமைமாற்றம் (transfer by operation of law) என்பது நீதிமன்ற ஆணையின்கீழான ஏல விற்பனை (sale by auction under order of the Court), நிறுவனக்கலைப்பு (liquidation), சட்டத்தின்கீழான கட்டுப்பாட்டாளர் நியமனம் மற்றும் அதன் மேலாண்மையைப் பெறுதல் போன்றவற்றையும் மற்றும் அத்தகைய உரிமைமாற்றம், அத்தொழிலகத்தில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் ஆட்குறைப்பிற்கான இழப்பீடு பெறுவதற்கு தகுதிபெற்றுள்ள சட்டத்தினால் ஆட்குறைப்பாக கருதப்படுகின்ற அத்தகைய உரிமைமாற்றத்தையும்

உள்ளடக்கும். பிரிவு-25-FF-க்கான விலக்கு வாசகத்தின் விளைவு யாதெனில், அவற்றில் குறிப்பிட்டுள்ள மூன்று நிபந்தனைகள் நிறைவேற்றப்படும்போது, பிரிவு-25-FF பொருந்தாது என்பதுடன் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் வெறுமனே உரிமைமாற்றம் என்பதன் காரணத்தினால் மட்டுமே இழப்பீடு கோரும் தகுதியை பெறமாட்டார்கள் என்பதாகும்.

36. தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் மற்றும் கதவடைப்பிற்கு இடையேயான வேறுபாடு / Difference between lay-off and lock-out

'கதவடைப்பு' என்பதன் கருத்தமைவு (concept), 'தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல்' என்பதன் கருத்தமைவிலிருந்து வேறுபட்டது. இவையிரண்டிற்கும் இடையேயான வேறுபாடுகள் பின்வருமாறு:

(1) தன்மை (Nature):

நிலக்கரி, மின்சாரம் அல்லது மூலப்பொருட்களின் பற்றாக்குறை உள்ளிட்ட, இச்சட்டத்தின் பிரிவு-2(kkk)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஏதேனுமொரு காரணத்தினால், பணியாண்மையர், தம்மால் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு வேலை அளிக்க தவறுதல் அல்லது மறுத்தல் அல்லது இயலாமை ஆகியவற்றின் காரணமாக தொழில் நிறுத்தி வைக்கப்படுகிறது.

கதவடைப்பு, வேலை செய்யும் இடத்தை தற்காலிகமாக மூடுவது அல்லது தற்காலிகமாக வேலையை நிறுத்துவது அல்லது தம்மால் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு தொடர்ந்து வேலை கொடுக்க மறுப்பதாகும்.

(2) காரணங்கள் (Reasons):

நிலக்கரி, மின்சாரம் அல்லது மூலப்பொருட்களின் பற்றாக்குறை அல்லது உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருட்களின் தேக்கம் அல்லது இயந்திரக்கோளாறு அல்லது இயற்கைப்பேரிடர் அல்லது பிற தொடர்புடைய காரணங்களினால், பணியாண்மையரால் தொழிலாளருக்கு வேலை கொடுக்க இயலாத நிலையில் தொழிலை நிறுத்தி வைக்கிறார்.

கதவடைப்பில், பணியாண்மையர், தொழில் செய்யும் இடத்தை வேறு சில காரணங்களுக்காக மூடுகிறார்.

(3) கூட்டுபேரத்திற்கான ஆயுதம் (Weapon for collective bargaining):

பணியாண்மையர் தொழிலை நிறுத்தி வைப்பது, தொழில் அல்லது பொருளாதாரக் காரணங்களுக்காகவே அன்றி அதனை கூட்டுபேரத்திற்கான ஓர் ஆயுதமாக பயன்படுத்துவதில்லை.

கதவடைப்பு, வேலை நிறுத்தத்திற்கு நேரெதிரானது. பணியாண்மையர் தன்னுடைய கருத்தை தொழிலாளர்கள் ஏற்க வேண்டும் என்பதை கட்டாயப்படுத்தும் ஓர் ஆயுதமாக பயன்படுத்தமுடியும்.

(4) தொழிற் சச்சரவு (Industrial Dispute):

தொழிற்சச்சரவு ஏதுமில்லாமலேயே பணியாண்மையர் தொழிலை நிறுத்தி வைக்க முடியும்.

கதவடைப்பு, தொழிற்சச்சரவின் காரணமாகவும் செய்யப்படலாம்.

(5) தடை (Prohibition):

தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டம், பிரிவு-22 மற்றும் பிரிவு-23-ன்கீழ், சிலக் குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளில் கதவடைப்பினை தடை செய்கிறது.

தொழிலை நிறுத்தி வைப்பது தொடர்பான தடைசெய்யும் வகையங்கள் ஏதும் குறிப்பிடப்படவில்லை.

(6) இழப்பீடு (Compensation):

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலின்போது, சட்டத்தில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு, பணியாண்மையருக்கு இழப்பீடு செலுத்தும் பொறுப்பு எழலாம்.

கதவடைப்பின்போது, கதவடைப்பு காலத்திற்கு ஊதியம் வழங்கும் பொறுப்பு, அத்தகைய கதவடைப்பு, சட்டப்படியானதா, நியாயமானதா அல்லது இல்லையா என்பதைச் சார்ந்தது.

37. ஆட்குறைப்பிற்கும் வேலையிலிருந்து தள்ளி வைப்பதற்கும் இடையேயான வேறுபாடு / Difference between retrenchment and lay-off

ஆட்குறைப்பு மற்றும் தொழிலை தள்ளி வைத்தல் அல்லது வேலையிலிருந்து தள்ளிவைத்தல் ஆகிய இரண்டுமே பொருளாதார மற்றும் வணிக நோக்கத்திற்காக செய்யப்படுவதாகும். இருப்பினும் இவையிரண்டிற்கும் இடையே பின்வரும் வேறுபாடுகள் உள்ளது;

(1) காரணம் (reason):

ஆட்குறைப்பு - தன்விருப்ப ஓய்வு, ஓய்வுபெறும் வயதை அடைதல், பணி ஒப்பந்தக் காலம் முடிந்தும் அதனை புதுப்பிக்காமை மற்றும் தொடர் உடல்நலக் குறைவு ஆகிய காரணங்கள் அல்லாத வேறு எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும் தொழிலாளரின் பணி முடிவுக்கு கொண்டுவரப்படுகிறது.

இது, நிலக்கரி, மின்சாரம் அல்லது மூலப்பொருட்கள் ஆகியவற்றின் பற்றாக்குறை அல்லது உற்பத்திப் பொருட்களின் தேக்கநிலை அல்லது இயந்திரக்கோளாறு அல்லது பிற எந்தவொரு தொடர்புடைய காரணத்தின்பேரில், பணியாண்மையரால் வேலை கொடுக்க தவறும்,

மறுக்கும் அல்லது அவரின் இயலாமையால் தொழிலாளர் தற்காலிகமாக வேலையிலிருந்து நிறுத்தி வைக்கப்படுகிறார்கள்.

(2) உறவு (relationship):

ஆட்குறைப்பில் முதலாளி – தொழிலாளி உறவு முடிவுக்கு வருகிறது.

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலில் முதலாளி – தொழிலாளி உறவு தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைக்கப்படுகிறது.

(3) இழப்பீடு (Compensation):

ஆட்குறைப்பு செய்யப்படும் தொழிலாளர்கள், தொடர்ச்சியாக பணி செய்த ஒவவொரு முழு ஆண்டு அல்லது ஆறு மாதத்திற்கு மேற்பட்ட காலம் ஒன்றுக்கு 15 நாட்களுக்கு சமமான சராசரி ஊதியம் இழப்பீடாக பெறத் தகுதி பெற்றுள்ளனர்.

ஒரு வருடத்திற்கு, அதிகபட்சம் 45 நாட்களுக்கு, அடிப்படைச் சம்பளம் மற்றும் அகவிலைப்படியின் கூட்டுத்தொகையில் 50 சதவீதம் வேலையிலிருந்து தள்ளி வைக்கப்படும்நாளொன்றுக்கு இழப்பீடாக பெறுவதற்கு தகுதி பெற்றுள்ளனர்.

(4) இழப்பீடு செலுத்தும் முறை (Mode):

ஆட்குறைப்பு செய்யப்படும் நேரத்தில், தொழிலாளருக்கு செலுத்த வேண்டிய இழப்பீட்டுத்தொகை முழுமையாக செலுத்தப்பட வேண்டும்.

வேலையிலிருந்து தள்ளி வைக்கும் தொழிலாளருக்கு உடனடியாக இழப்பீடு செலுத்த வேண்டும் என்பது ஓர் முன் நிபந்தனையல்ல.

38. தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல், கதவடைப்பு மற்றும் ஆட்குறைப்பிற்கு இடையேயான வேறுபாடு / Difference between Lay-off, Lock-out and Retrenchment

(1) பணியாண்மையர்-பணியாளர் உறவு (Employer-employee relationship):

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் மற்றும் கதவடைப்பின்போது, பணியாண்மையர் – பணியாளர் உறவு தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைக்கப்படுகிறதே தவிர முடிவுக்கு வருவதில்லை.

ஆட்குறைப்பில், பணியாண்மையரின் நடவடிக்கை காரணமாக, பணியாண்மையர் – பணியாளர் உறவு முடிவுக்கு வருகிறது.

(2) கூட்டு பேரத்திற்கான ஓர் ஆயுதம் (Weapon of collective bargaining):

கதவடைப்பு என்பது பணியாண்மையருக்கு உள்ள ஓர் ஆயுதமாகும்.

தொழிலாளர்களை தன் கருத்தை ஏற்க வைப்பதற்கு வலியுறுத்தும் ஓர் ஆயுதமாக பணியாண்மையர் இதனைப் பயன்படுத்த முடியும்.

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் மற்றும் ஆட்குறைப்பு ஆகிய இரண்டும் கூட்டுபேரத்தின் ஆயுதமாகாது.

(3) பொருளாதார காரணங்கள் (Economic reasons):

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் மற்றும் ஆட்குறைப்பு ஆகியவை பொருளாதார மற்றும் தொழில் காரணங்களின் அடிப்படையிலானவை.

கதவடைப்பு, தொழிலாளர்களை கட்டாயப்படுத்தி அவர்களை அவர்களின் கோரிக்கையின் உயர்நிலையில் இருந்து கீழிறக்குவதற்காக அல்லது குறைப்பதற்காக அல்லது தம்சார்பான ஓர் பாதுகாப்பு நடவடிக்கையாக அமைவது.

(4) தொழிற்தகராறு (Industrial Dispute):

கதவடைப்பு, தொழிற்சச்சரவின் காரணமாக அல்லது தொழிற்சச்சரவின்போது மேற்கொள்வது.

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் மற்றும் ஆட்குறைப்பு ஆகிய இரண்டும் தொழிற்சச்சரவுடன் தொடர்பு கொண்டிராது.

(5) தடை (Prohibition):

தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டம், சிலக்குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளில் கதவடைப்பு செய்வதை தடை செய்கிறது.

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்கு தடையேதும் விதிக்கவில்லை மற்றும் ஆட்குறைப்பினை முறைப்படுத்த மட்டுமே செய்கிறது.

39. தொழிலை மூடுதல், கதவடைப்பு மற்றும் தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் ஆகியவற்றிற்கு இடையேயான வேறுபாடு / Difference between closure, lock-out and lay-off - May-2014.

(1) காரணங்கள் (Reasons):

தொழிலை மூடுதலில் அறிவிப்பு அளித்து இழப்பீடு செலுத்தி மற்றும் சூழ்நிலைக்கேற்ப உரிய அரசு அனுமதிக்கும் அத்தகைய எந்தவொரு காரணமும் அடிப்படையாக அமையும்.

கதவடைப்பு மற்றும் தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் ஆகிய இரண்டிலும் தொழில் மற்றும் பொருளாதாரக் காரணங்கள் அடிப்படையாக அமையும்.

(2) பணியாண்மையர் – தொழிலாளர் உறவு (Employer-Employee relationship):

தொழிலை மூடுதலில் பணியாண்மையர்–தொழிலாளர் உறவு முடிவுக்கு வருகிறது.

கதவடைப்பில், பணியாண்மைர் – தொழிலாளர் உறவு தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைக்கப்படுகிறது.

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலில் இவ்விரு தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான உறவு தொடர்கிறது.

(3) கூட்டுபேரத்தின் ஓர் ஆயுதம் (Weapon of Collective Bargaining):

தொழிலை மூடுதலில், பணியாண்மையர், தொழில் நடவடிக்கையை அல்லது பணியாண்மையர் – தொழிலாளர் உறவை முழுமையாக முடிவுக்கு கொண்டு வரும் எண்ணம் கொண்டிருப்பதால், அதனை கூட்டு பேரத்தின் ஆயுதமாக பயன்படுத்துவது கிடையாது. ஏனெனில் ஓர் தொடர்ந்திருக்கும் அல்லது தொடரக்கருதும் தொழில் நடவடிக்கையில்தாம் கூட்டுபேரம் குறித்த வினா எழும்.

தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தத்தை கூட்டுபேரத்தின் ஓர் ஆயுதமாக பயன்படுத்துவது போல, பணியாண்மையர்கள், கதவடைப்பை, கூட்டுபேரத்தின் ஓர் ஆயுதமாக பயன்படுத்தமுடியும்.

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலுக்கும் கூட்டுபேரத்திற்கும் தொடர்பில்லை.

(4) சட்ட வகையங்களை பின்பற்றுதல் (Compliance with legal provisions):

தொழிலை மூடுதல் மற்றும் கதவடைப்பின்போது இது தொடர்பான தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின் வகையங்களில் குறிப்பிட்டுள்ள முன் நிபந்தனைகளை பணியாண்மையர் பின்பற்ற வேண்டிய கடமையினைக் கொண்டுள்ளார்.

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலில், பணியாண்மையர் பின்பற்றப்பட வேண்டிய நிபந்தனைகள் எதுவும் இச்சட்டத்தில் குறிப்பிடப்படவில்லை.

(5) இழப்பீட்டுத் தொகை (Amount of Compensation):

தொழிலை மூடும்போது, தொழில் மூடப்படுவதற்கு உடன்முன்னர், அத்தொழிலகத்தில் குறைந்தபட்சம் ஒரு ஆண்டு அல்லது ஆறுமாதத்திற்கு மேற்பட்ட காலத்திற்கு தொடர்ச்சியான பணியிலிருந்த ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் வருடம் ஒன்றிற்கு 15 நாள் சராசரி ஊதியத்திற்கு சமமான தொகையை இழப்பீடாக பெற முடியும்.

கதவடைப்பில், தொழிலாளர்கள் கதவடைப்பு காலத்திற்கான ஊதியத்தைப் பெறுவது, அக்கதவடைப்பின் சட்டநிலைத்தன்மை மற்றும் நியாயத்தன்மையைச் சார்ந்தது.

தொழிலை நிறுத்தி வைத்தலில், தொழிலாளி குறிப்பிட்ட நாட்களுக்கு (அதிகபட்சமாக 45 நாட்கள்) தன்னுடைய ஒரு நாள் ஊதியத்தில் 50% தொகையை (அடிப்படைச் சம்பளம் மற்றும் அகவிலைப்படியின் கூட்டுத்தொகையில் 50%) இழப்பீடாக பெற முடியும்.

40. ஸ்டேட் பேங்க் ஆஃப் இந்தியா எதிர் சுந்தரமணி, AIR 1976 SC 1111 / SBI Vs. Sundaramani, AIR 1976 SC 1111, Nov-2016.

வழக்கின் பொருண்மைகள் (Facts): எதிர்மனுதாரரான பணியாளர் (சுந்தரமணி), ஸ்டேட் பேங்க் ஆஃப் இந்தியாவினால், ஜூலை-4 மற்றும் நவம்பர்-18, 1972-க்கு இடையே அவ்வப்போது (off and on) காசாளராக நியமிக்கப்பட்டார். அவரின் பணியில் இடையிடையே பணிமுறிவு ஏற்பட்டாலும் (breaks in service), அவரின் பணிமுடிப்பிற்கு முன்னர், 240 நாட்கள் வேலை செய்திருந்ததன் அடிப்படையில், பிரிவு-25-B(3)-ன்கீழான 'தொடர்ச்சியான பணியிலிருந்ததாகக் கருதப்பட வேண்டும்' (deemed continuous service) என்ற தகுதியைப் பெற்றிருந்தார். வங்கி நிருவாகம் அவருக்கு அளித்த பணி நியமன ஆணையில் பின்வரும் வாசகங்கள் குறிப்பிடப்பட்டிருந்தது:

(1) நியமனம், முழுக்க முழுக்க, 9 நாள் காலத்திற்கான தற்காலிகமான ஒன்று; ஆனால் அதற்கு முன்னரே வங்கியின் சுய விருப்பத்தின்பேரில், எவ்விதக் காரணத்தையும் குறிப்பிடாமல் அதற்கு முன்னரே பணிமுடிப்புச் செய்யப்படலாம் (The appointment is purely a temporary one for a period of 9 days but may be terminated earlier, without assigning any reason thereof at the bank's discreation);

(2) பணி, முன்னரே பணிமுடிப்புச் செய்யப்படாமல் இருப்பின், அத்தகைய காலம் அதாவது 18.11.1972 தேதி முடிவடைந்த பின்னர் தானாகவே முடிவுக்கு வந்துவிடும் (The employment, unless terminated earlier, will automatically cease at the expiry of the period i.e., 18.11.1972).

எழுவினா (Issue): எதிர்மனுதாரர், தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டம், பிரிவு-2(oo)-ன் பொருளுக்கு உட்பட்டு ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்டாரா?

முடிவு (Decision): "ஒரு தொழிலாளி நீந்தி, பிரிவு -25-F-ன்

துறைமுகத்தை அடைந்தால், பிரிவு-25-B(2)-ல் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு, ஆட்குறைப்பு செய்யும்போது இழப்பீட்டுத்தொகையை வழங்காமல் அவரை ஆட்குறைப்பு செய்யமுடியாது. ["If, the workman swims into the harbour of Section 25-F, he cannot be retrenched without payment at the time of retrenchment, compensation computed as prescribed therein read with section - 25-B(2)" - அதாவது சுந்தரமணியின் பணியில் அவ்வப்போது பணிமுறிவு ஏற்பட்டிருந்தாலும், ஒரு வருட காலத்தை கணக்கிடுகையில் 240 நாட்கள் வேலை செய்திருப்பதால், பிரிவு-25-B(2)-ன்கீழ் தொடர்ச்சியான பணியில் இருந்ததாக கருதப்பட வேண்டும் என்ற வகையத்தின் பொருந்துகைக்கு உட்பட்டிருந்தால், பிரிவு-25-F-ன் கீழான, இழப்பீட்டுத்தொகை பெறும் தகுதியை அடைந்துவிட்டார். எனவே அவரை ஆட்குறைப்பிற்கான இழப்பீட்டை செலுத்தாமல் ஆட்குறைப்பு செய்ய முடியாது என்பதாகும்].

பிரிவு-2(oo)-ன்படி ஆட்குறைப்பு என்பது, ஒரு தொழிலாளியின் பணி, எந்தவொரு காரணத்தின்பேரிலும் பணியாண்மையரால் முடிவுக்கு கொண்டுவருவதை குறிக்கும். மேலும் 'எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும்' என்பது ஏறத்தாழ விலக்குகள் எதனையும் அனுமதிக்காத மிகப்பரந்த எல்லையைக் கொண்டது.

' 'ஆட்குறைப்பு .... எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும்' என்பது மிக முக்கியமான சொற்களாகும். எந்தவொரு காரணமாக இருந்தாலும் ஒவ்வொரு பணிமுடிப்பும் ஆட்குறைப்பில் முடிகிறது. பணிமுடிப்பானது, ஓர் குறிப்பிட்ட காலம் முடிவடைவதன் காரணமாக, அது பணியாண்மையர் மேற்கொண்ட நடவடிக்கையினாலோ அல்லது குறிப்பிட்ட காலம் முடிந்ததன் காரணமாகவோ நிகழ்கிறது. பணிமுடிப்பு என்பது சாதாரணமாக பணியாண்மையரின் செயல்பாட்டின்மூலமான ஆட்குறைப்பினை மட்டுமின்றி எந்தவொரு வகையிலும் பணிமுடிவுக்கு வருவதையும் உள்ளடக்கும் என்பதை நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டு, எதிர்மனுதாரருக்கு சட்டப்படி செலுத்தப்பட வேண்டிய இழப்பீட்டுத் தொகையை வழங்காமல் செய்யப்பட்ட ஆட்குறைப்பு செல்லத்தக்கதல்ல என்றும் அவரை மீண்டும் பணியில் அமர்த்த ஆணையிட்டு வங்கி நிருவாகம் செய்த மேன்முறையீட்டு மனுவை தள்ளுபடி செய்தது.

[உச்சநீதிமன்றத்தில் இம்மேல்முறையீட்டு மனு நீதியரசர்கள் Y.V. சந்திரசூட், V.R.கிருஷ்ண ஐயர் மற்றும் A.C.குப்தா அடங்கிய ஆயத்தினால் விசாரிக்கப்பட்டு, ஆயத்தின் பெரும்பான்மை தீர்ப்புரை நீதியரசர் கிருஷ்ண ஐயரால் வழங்கப்பட்டது. இவ்வழக்கின் தீர்ப்புரைக்குப் பின்னர், 1984-ஆம்

ஆண்டில்தாம், பிரிவு-2(oo)-ன்கீழான ஆட்குறைப்பு என்பதன் வரையறையில் வாசகம் (bb) சேர்க்கப்பட்டது என்பது குறிப்பிடத்தக்கதாகும். இவ்வாசகத்தின் இரண்டாவது பகுதியில், பணியாண்மையருக்கும், பணியாளருக்கும் இடையே பணி ஒப்பந்தம்ஒன்றிருந்து, அப்பணி ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்படும் காலம் முடிந்த பின்னர், தொழிலாளியின் பணி முடிவுக்கு வருவது ஆட்குறைப்பு என்பதனுள் உள்ளடங்காது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது].

அலகு-III

சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதற்கான அமைப்புகள் (Machineries for Settlement of Disputes)

PART - A

17. சமரச அலுவலர் மற்றும் சமரச வாரியம் சம்பந்தமாக தொழிற்தகராறுகள் சட்டம், 1947-ல் உள்ள சட்டப்பிரிவுகளை விளக்குக. அவர்களின் அதிகாரங்கள் மற்றும் கடமைகளின் தன்மையை விவரிக்கவும் (Explain the provisions relating to Conciliation officers and Board of Conciliation under the Industrial Dispute Act, 1947 and describe the nature of their powers and duties) - May-2014 (v)

SN - 41 சமரச அதிகாரி / Conciliation Officer - Nov-2014.

SN - 42 சமரச வாரியம் / Board of Conciliation - Nov-2013 (v).

விடைக்குறிப்பு : (அ) சமர அலுவலர் – ஆ (i) சமர அலுவலரின் கடமைகள் – அ (ii) சமரச அலுவலரின் நடைமுறை மற்றும் அதிகாரங்கள் – (ஆ) சமர வாரியம் – ஆ (i) குறைவெண் தகுதி – ஆ (ii) சமர வாரியத்தின் கடமைகள் – ஆ (iii) சமர வாரியத்தின் நடைமுறை மற்றும் அதிகாரங்கள்

1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற் தகராறுகள் சட்டம், தொழிலாளர்கள் மற்றும் நிருவாகத்திற்கு இடையே ஏற்படும் சச்சரவுகளை மூன்றாவது தரப்பினரின் மூலம் சமரசமாக தீர்வு செய்து கொள்வதற்கு வழிவகை செய்துள்ளது. இத்தகைய சமரச முறையை மேற்கொள்வதற்காக நியமிக்கப்படும் அலுவலர் சமரச அலுவலர் (conciliation officer) என்றும், நியமிக்கப்படும் குழு, சமரச குழு அல்லது சமரச வாரியம் (board of conciliation) என்றும் அழைக்கப்படுகிறது.

(அ) சமரச அலுவலர் (Conciliation Officer):

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-4-ன்கீழ், உரிய அரசு, தாம் சரியானது எனக்

கருதும் அத்தகைய எண்ணிக்கையிலான சமரச அலுவலர்களை நியமிக்க அதிகாரம் கொண்டுள்ளது. உரிய அரசு, அத்தகைய அலுவலர்களை, தொழில் சச்சரவுகளில் தரப்பினர் இடையே சமரசம் செய்யவும் மற்றும் உடன்பாடு எட்டப்படுவதை ஊக்கப்படுத்துவதற்காகவும், ஓர் பகுதிக்கு என்றோ அல்லது ஓர் குறிப்பிட்ட பகுதியில் உள்ள குறிப்பிட்ட தொழிலுக்கு என்றோ அல்லது ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலைகளுக்கு என்றோ நியமிக்கலாம். அத்தகைய நியமனம் நிரந்தர அடிப்படையிலோ அல்லது ஓர் குறிப்பிட்ட காலம் வரையில் என்றோ அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கையின் வாயிலாக செய்யலாம்.

சமரச அலுவலர், தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான சச்சரவு குறித்து ஓர் உடன்பாடு எட்டப்படுவதற்கு உதவி செய்பவராவார். இதன்பொருட்டு, தாம் தகுதியானது எனக் கருதும் அனைத்து நடவடிக்கைகளையும் அவர் மேற்கொள்ளலாம். சுருக்கமாகக் குறிப்பிடுவதெனில், சமரச அலுவலர், சச்சரவின் இருதரப்பினர்கள் பேச்சுவார்த்தையின்மூலம் அவர்களாகவே ஓர் சுமூகமான உடன்பாடு எட்டப்படுவதற்கு துணை புரிபவரே தவிர, சச்சரவு தொடர்பாக எந்தவொரு முடிவு செய்யும் அல்லது தீர்ப்பு அளிக்கும் அதிகாரத்தை கொண்டிருக்கவில்லை. சமரச அலுவலரின் கடமைகள் நிருவாகத்தன்மை (administrative nature) மட்டுமே கொண்டது.

அ(i) சமர அலுவலரின் கடமைகள் அல்லது பணிகள் (Duties or functions of the Conciliation Officer): சமரச அலுவலரின் முதன் முக்கிய கடமை தொழிற் சச்சரவுகளில் தரப்பினர் இடையே சமரசம் செய்வதும் மற்றும் சச்சரவுகளை தீர்வு காண்பதில் தரப்பினர்களுக்கு ஊக்கமளிப்பதுமாகும். இச்சட்டத்தின் பிரிவு - 12, தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான தொழிற்சச்சரவுகளை தீர்வு காண்பது தொடர்பான சமரச அலுவலரின் கடமைகளைக் குறிப்பிடுகிறது. அவை;

(1) தொழிற்சச்சரவு ஒன்று உள்ளபோது அல்லது தொழிற்சச்சரவு ஏற்படலாம் என்ற ஐயப்பாடு உள்ளபோது, சமரச அலுவர், அச்சச்சரவினை தீர்வு செய்வதற்கான சமரச நடவடிக்கையை மேற்கொள்ளலாம்(may). ஆனால் சச்சரவு ஓர் பொதுப்பயன்பாட்டுசேவை (public utility service) தொடர்பானதாகவும் மற்றும் இச்சட்டத்தின்பிரிவு 22(1)-ன்கீழ் அறிவிப்பும் கொடுக்கப்பட்டிருக்கும்போது, குறிப்பிடப்பட்டமுறையில் சமரச நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள வேண்டும் (shall) - பிரிவு-12(1).

மேற்குறிப்பிட்டஉட்பிரிவு-(1), இரண்டு பகுதிகளைக் கொண்டுள்ளது. முதல் பகுதி, சமரச நடவடிக்கையை மேற்கொள்ளலாம் (may) என்று குறிப்பிட்டிருப்பதன் மூலம், சமரச அலுவலர், சமரச

நடவடிக்கையை மேற்கொள்வதில் ஓர் சுயவிருப்பினை (discretion) கொண்டுள்ளதையும், இரண்டாவது பகுதியில் அதாவது, பொதுபயன்பாட்டு பணி தொடர்பான தொழிற்சச்சரவில் சமரச நடவடிக்கை மேற்கொள்ள வேண்டும் (shall) என்று குறிப்பிட்டிருப்பதன்மூலம், சமரச அலுவலர் கட்டாயமாக (mandatory) சமரச நடவடிக்கை மேற்கொள்ளும் கடமை கொண்டிருப்பதையும் அறிந்து கொள்ளலாம்.

General Manager, Security Paper Mill Vs. R.S. Sharma (1983) I LLJ 306., என்ற இவ்வழக்கில் தொழிற்சச்சரவு ஒன்று உள்ளபோது அல்லது தொழிற் சச்சரவு ஏற்படலாம் என்ற ஐயப்பாடு உள்ளபோது, சமரச அலுவலர் குறிப்பிடப்பட்ட முறையில் சமரச நடவடிக்கை மேற்கொள்ள பிரிவு-12(1), கோருகிறது. நிருவாகத்திற்கும் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையேயான சச்சரவின்மீது சமரச அலுவலர் முடிவு செய்யும் அதிகாரம் ஏதும் கொண்டிருக்கவில்லை என்றாலும்கூட, அவர்கள் ஓர் நேர்மையான மற்றும் நியாயமான தீர்வு காண்பதில் உதவிட வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. இதன்பொருட்டு அவர் இருதரப்பினர்களுக்கும் ஓர் ஆலோசகராக மற்றும் நண்பராக செயல்பட வேண்டும் மற்றும் எந்தவொரு தரப்பினரும் சமரச நடவடிக்கையின் சூழலைப் பயன்படுத்தி முறையற்ற ஆதாயம் பெறாமல் இருப்பதையும் கவனமுடன் நோக்க வேண்டும்.

(3) சமரச அலுவலர் சச்சரவு குறித்து ஓர் உடன்பாடு எட்டப்படுவதன் நோக்கத்திற்காக, தகுதியின் அடிப்படையிலான (merit) ஓர் சரியான தீர்வு எட்டப்படுவதை பாதிக்கச் செய்யும் அனைத்து பொருண்மைகள் குறித்து காலதாமதமின்றி விசாரணை மேற்கொள்ள வேண்டும். மேலும் தரப்பினர்கள் நியாயமான மற்றும் சுமூகமான தீர்வினை எட்டப்படுவதன் நோக்கத்திற்கு ஊக்கமளிக்கும் எனத் தாம் தகுதியானதாகக் கருதும் அனைத்து செயல்களையும் மேற்கொள்ளலாம். - பிரிவு-12(2).

(3) சமரச நடைமுறையின்போது, சச்சரவு தொடர்பான ஏதேனும் பொருள்கள் (matters) குறித்து, தரப்பினர்கள் இடையே ஓர் தீர்வு அல்லது உடன்பாடு எட்டப்பட்டால், சமரச அலுவலர், தரப்பினர்களின் கையொப்பத்துடன் கூடிய உடன்பாட்டின் விவரங்கள் அடங்கிய அறிக்கையை (memorandum of settlement) உரிய அரசுக்கு அல்லது உரிய அரசு, இது தொடர்பாக அதிகாரமளிக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரிக்கு அனுப்பி வைக்கும் கடமையைக் கொண்டுள்ளார் - பிரிவு- 12(3).

(4) தொழிற்சச்சரவு குறித்து தரப்பினர்கள் இடையே உடன்பாடு ஏதும் எட்டப்படாமல் இருப்பின் அல்லது சமரச அலுவலர் மேற்கொண்ட சமரச

முயற்சி தோல்வியுற்றால், அவர்கூடுமான விரைவில் உரிய அரசுக்கு இது தொடர்பான முழுமையான அறிக்கை அளிக்க வேண்டும். அந்த அறிவிக்கையில் சச்சரவு தொடர்பான பொருண்மைகள் மற்றும் சூழல்கள் (facts and circumstances relating to the dispute) மற்றும் தரப்பினர்கள் இடையே சமரசம் செய்வதற்கு தாம் மேற்கொண்ட முயற்சிகள் மற்றும் அத்துடன் தம்முடைய பார்வையில் சமரச உடன்பாடு எட்டப்படுவதற்கு தடையாக உள்ள காரணங்கள் ஆகியவை பற்றிய முழு விவரங்களையும் குறிப்பிட வேண்டும் – பிரிவு-12(4).

உரிய அரசு, பிரிவு – 12(4)-ன்கீழான அறிக்கையை பரிசீலித்த பின்னர், நேர்விற்கேற்ப, தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழில் தீர்ப்பாயத்திற்கு அச்சச்சரவினை குறித்தனுப்புகை (reference) செய்வதற்காக வழக்கொன்று உள்ளது என மனநிறைவு அடைந்தால், குறித்தனுப்புகை செய்யும். உரிய அரசு, அவ்வாறு குறித்தனுப்புகை செய்யாவிடில், அதற்கான காரணங்களை பதிவு செய்வதுடன் சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினர்களுக்கு தெரியப்படுத்த வேண்டும் – **[Brittania Biscuit Co. Ltd. Employees Union Vs. Asst. Commissioner of Labour, (1983) I LLJ 181 (Mad)].**

அ(ii) சமரச அலுவலரின் நடைமுறை மற்றும் அதிகாரங்கள் (Procedure and Powers of Conciliation Officer):

(1) தொழிற்சச்சரவு ஒன்று உள்ளபோது அல்லது தொழிற்சச்சரவு ஏற்படலாம் என்ற அச்சம் உள்ளபோது, சமரச அலுவலர், நியாயமான அறிவிப்பு அளித்தபின்னர், சச்சரவிற்கு தொடர்புடைய தொழிலகம் அமைந்துள்ள வளாகத்தினுள் விசாரணை நோக்கத்திற்காக நுழைவதற்கு அதிகாரமுண்டு – பிரிவு-11(2).

(2) சமரச அலுவலர் விசாரணைக்காக தம்முன் எந்தவொரு நபரின் வருகையை கட்டாயப்படுத்தவும் அல்லது சச்சரவுடன் தொடர்புடையது எனத் தாம் நம்புவதற்கு காரணமுள்ள அல்லது எந்தவொரு தீர்வளிப்பு (award) நடைமுறைப்படுத்துவதை உறுதி செய்யும் நோக்கத்திற்காக அல்லது இச்சட்டத்தின்கீழ் விதிக்கப்பட்டுள்ள பிற கடமையினை நிறைவேற்றுவதற்காக எந்தவொரு ஆவணத்தை கோரவும் மற்றும் பார்வையிடவும் செய்யலாம்.

மேற்குறிப்பிட்ட நோக்கங்களுக்காக, கட்டாயப்படுத்தி ஆவணங்களை முன்னிலைப்படுத்தக்கோருவது தொடர்பாக, சமரச அலுவலர், 1908-ஆம் ஆண்டின் உரிமையியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின்கீழ்

ஒரு உரிமையியல் நீதிமன்றம் சேர்ந்தடையாக (vested) கொண்டுள்ள அத்தகைய அதிகாரங்களைக் கொண்டுள்ளார் - பிரிவு-11(4).

(3) அனைத்து சமரச அலுவலர்களும், இந்திய தண்டனை சட்டத்தின் பிரிவு-21-ன்கீழான பொது ஊழியர்களாவர் (Public Servant) - பிரிவு-11(6).

(4) பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் வேலை நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு குறித்த அறிவிப்பினைப் பெற்ற சமரச அலுவலர், உடனடியாக சச்சரவிற்கு சம்பந்தப்பட்ட இரு தரப்பினரையும், தாம் தகுதியானது எனக் கருதும் அத்தகைய நேரம் மற்றும் இடத்திற்கு வரவழைத்து சச்சரவிற்கான தீர்வு கண்டிட விழைதல் வேண்டும். மேற்குறிப்பிட்ட வேலை நிறுத்தம் மற்றும் கதவடைப்பு தொடர்பாக, அறிவிப்பு ஏதும் பெறப்படாமல் இருந்தாலும்கூட, சமரச அலுவலர், அச்சச்சரவு குறித்து தாம் தலையீடு செய்வது அவசியம் எனக் கருதினால், தமது எண்ணத்தை எழுத்துமூலமாக, தாம் சமரச நடைமுறையை தொடங்கவிருக்கும் அத்தகைய தேதியைக் குறிப்பிட்டு முறையாக அறிவிக்கலாம்.

(5) பொதுப்பயன்பாட்டு பணி அல்லாத தொழிலில் ஏற்பட்டுள்ள சச்சரவு தொடர்பாக அல்லது சச்சரவு ஏற்படலாம் என்ற நிலை உள்ளது தொடர்பாக ஏதேனும் தகவலைப் பெற்ற சமரச அலுவலர், அச்சச்சரவில் தாம் தலையீடு செய்வது அவசியம் எனக் கருதினால், தரப்பினர்களுக்கு தன்னுடைய எழுத்துமூலமான எண்ணத்தை அறிவிக்க வேண்டும். அத்தகைய அறிவிப்பில், சமரச நடைமுறையை துவக்கவிருக்கும் தேதியையும் குறிப்பிட வேண்டும்.

(ஆ) சமரச வாரியம் (Board of Conciliation):

தொழிற்சச்சரவினை சமரச முறையில் தீர்வு செய்யப்படுவதை ஊக்குவிப்பதற்கான அவசியம் உரிய அரசுக்கு ஏற்படும்பொழுது, ஓர் சமரச வாரியத்தை அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டின் வாயிலாக ஏற்படுத்தலாம் - [பிரிவு-5(1)]. வாரியம் தலைவர் ஒருவரையும் இரண்டு அல்லது நான்கு உறுப்பினர்களையும் கொண்டிருக்கும். உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையை முடிவு செய்வது உரிய அரசின் சுயவிருப்பமாகும் [பிரிவு-5(2)]. முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர் ஆகிய இருதரப்பிலும் நலன் ஏதும் கொண்டிராத சுயேட்சையான (independent) நபரை தலைவராகவும் மற்றும் சமமான எண்ணிக்கையில் முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர் தரப்பின் பிரதிநிதிகளையும் உரிய அரசு நியமிக்கும். முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர் தரப்பு உறுப்பினர்/உறுப்பினர்கள், முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர் தரப்பினரின் பரிந்துரையின்பேரில் நியமிக்கப்படுவர் [பிரிவு-5)(3)].

இருப்பினும், குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய கால அளவிற்குள் தரப்பினர்கள் தங்களின் உறுப்பினர் பிரதிநிதிகளை பரிந்துரை செய்யத்தவறினால், தாம் சரியானது எனக்கருதும் அத்தகைய நபரை தரப்பினரின் சார்பாக நியமிப்பதற்கு உரிய அரசு அதிகாரம் பெற்றுள்ளது [பிரிவு-5(3)-ன் விலக்கு வாசகம்].

ஆ(i) குறைவெண் தகுதி (quorum): தலைவர் உள்ளிட்ட உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை மூன்றாக இருந்தால் இரண்டு நபர்களும், ஐந்தாக இருந்தால், மூன்று நபர்களும் குறைவெண் தகுதி முழுமையடைய போதுமானதாகும். [1957-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் (மைய) விதிகள், விதி-14]. சமரச வாரியம், குறிப்பிடப்பட்ட குறைவெண் தகுதியைக் கொண்டிருப்பின், அதன் தலைவர் அல்லது பிற உறுப்பினர் வருகை புரியத் தவறினாலும் அல்லது அல்லது அதன் உறுப்பினர் எண்ணிக்கையில் பதவி காலியாக இருந்தாலும், அதனைப் பொருட்படுத்தாமல் செயல்படலாம் [பிரிவு-5(4)].

ஆ(ii) சமரச வாரியத்தின் கடமைகள் (Duties of Concilation Board): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-13, சமரச வாரியத்தின் கடமைகளாக பின்வருவனவற்றைக் குறிப்பிடுகிறது:

(1) இச்சட்டத்தின்கீழான ஓர் சச்சரவை, சமரச வாரியத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்திருக்கும்போது, அச்சச்சரவை தீர்வு செய்ய விழைவது வாரியத்தின் கடமையாகும். இந்நோக்கத்திற்காக வாரியம் காலம் தாழ்த்தாமல், உடனடியாக சச்சரவு குறித்த தரப்பினர்கள் நியாயமான மற்றும் சுமுகமான தீர்வை எட்டுவதற்கு தூண்டும் எனக் கருதும் விசாரணை மற்றும் இந்நோக்கத்திற்கு அவசியமான அனைத்து நடவடிக்கைகளையும் மேற்கொள்ள வேண்டும்.

(2) சமரச நடவடிக்கைகளின்போது, சச்சரவிற்கான தீர்வு அல்லது சச்சரவின் ஏதேனும் பொருண்மைகள் குறித்து தீர்வு எட்டப்படுமாயின், வாரியம் உரிய அரசுக்கு இது தொடர்பான அறிக்கை ஒன்றையும் அத்துடன் சச்சரவிற்கான தரப்பினர்களின் கையொப்பத்துடன் கூடிய உடன்பாட்டு விவரக்குறிப்புகளின் அறிக்கையையும் (memorandum of settlement) சேர்த்து அனுப்ப வேண்டும்.

(3) தரப்பினர்கள் இடையே தீர்வு ஏதும் எட்டப்படாவிடில், விசாரணை முடிந்த பின்னர், வாரியம் கூடுமான வரையில் சச்சரவு குறித்த பொருண்மைகள் மற்றும் சூழ்நிலைகள் மற்றும் தீர்வு எட்டப்படுவதற்காக தாம் மேற்கொண்ட நடவடிக்கைகள், வாரியத்தின் பார்வையில் தீர்வு எட்டப்படுவதற்கு தடைாக உள்ள காரணங்கள் மற்றும் அச்சச்சரவினை தீர்வு

காண்பது தொடர்பான தனது பரிந்துரைகள் அடங்கிய முழுமையான அறிக்கையை உரிய அரசுக்கு அனுப்ப வேண்டும்.

(4) இப்பிரிவின்கீழ் சச்சரவினை குறித்தனுப்புகை செய்த தேதியிலிருந்து இரண்டு மாதத்திற்குள் அல்லது உரிய அரசு நிர்ணயிக்கும் அத்தகைய குறைவான காலத்திற்குள் வாரியம் அறிக்கை அளிக்க வேண்டும். இருப்பினும், உரிய அரசு, அறிக்கை அளிப்பதற்கான காலத்தை அவ்வப்போது நீட்டிக்கலாம். ஆனால் அவ்வாறு நீட்டிக்கப்படும் காலம் மொத்தத்தில் இரண்டு மாதத்தை மிகக்கூடாது. மேலும் சச்சரவின் தரப்பினர்கள் எழுத்துமூலமாக ஒப்புக்கொண்டும் அறிக்கை அளிக்கும் அத்தகைய காலத்தை நீட்டிக்கலாம்.

வாரியத்தின் கடமைகள், சமரச அலுவலரின் கடமையை ஒத்ததேயாகும்; ஆனால், சமரச வாரியத்தின் உறுப்பினர்கள், நீதிமுறைத் தகுதியில் செயல்படுவதுடன் (act in a judicial capacity) சமரச அலுவலர் கொண்டுள்ளதைவிட கூடுதல் அதிகாரங்களைப் பெற்றிருப்பர்.

ஆ(iii) சமரச வாரியத்தின் நடைமுறை மற்றும் அதிகாரங்கள் (Procedure and Powers of the Board):

(1) சமரச வாரியம் மேற்கொள்ளும் ஒவ்வொரு விசாரணையும், 1860-ஆம் ஆண்டு இந்திய தண்டனை சட்டத்தின் பிரிவுகள் 193 மற்றும் 228-களின்கீழான நீதிமுறை நடவடிக்கையாக கருதப்பட வேண்டும் - [பிரிவு-11(3)].

(2) தீர்வு செய்யப்படாமல் உள்ள ஓர் சச்சரவு குறித்து அல்லது சச்சரவு ஏற்படலாம் என்கிற அச்சம் உள்ள ஓர் சச்சரவு குறித்த விசாரணையின் நோக்கத்திற்காக, அத்தகைய சச்சரவு ஏற்பட்டுள்ள அல்லது ஏற்படலாம் எனக் கருதப்படுகின்ற தொழிலகம் அமைந்துள்ள வளாகத்தினுள் வாரியத்தின் உறுப்பினர் நுழைய அதிகாரம் கொண்டுள்ளனர். இருப்பினும், அத்தகைய சூழ்நிலைகளில், முறையான அறிவிப்பு அளித்த பின்னரே நுழைய வேண்டும். சமரச வாரியம், பின்வரும் பொருள்கள் குறித்து 1908-ஆம் ஆண்டின் உரிமையியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின்கீழ் ஓர் உரிமையியல் நீதிமன்றம் வழக்கொன்றினை விசாரிக்கையில் சேர்ந்தடையாகக் கொண்டிருக்கும் ஒத்த அதிகாரங்களைக் கொண்டுள்ளது. அதாவது;

(i) எந்தவொரு நபரின் வருகையை கட்டாயப்படுத்தவும் மற்றும் உறுதிமொழியின் பேரில் விசாரிக்கவும்;

(ii) ஆவணங்கள் மற்றும் சான்றுப் பொருள்களை தம் முன்னிலையிட வற்புறுத்தவும்;

(iii) சாட்சிகளை விசாரிக்க ஆணையங்களை பிறப்பிக்கவும்;

(iv) குறிப்பிடப்படும் இதரப் பொருள்கள் குறித்தும் அதிகாரம் கொண்டுள்ளது.

(3) கேட்பு (hearing) நடத்தப்படும் இடம் மற்றும் தேதி தலைவரால் நிர்ணயிக்கப்படும் மற்றும் தலைவர் அதனை தரப்பினர்களுக்கு தாம் சரியானது எனக் கருதும் அத்தகைய முறையின்கீழ் தெரியப்படுத்த வேண்டும் (மைய விதி-13).

(4) வாரியம் தம் முன்னிலையில் உள்ள நடவடிக்கையின் எந்த நிலையிலும், தான் தகுதியானது எனக் கருதும் அத்தகைய முறையில் சான்றுகளை ஏற்றுக் கொள்ளவும், அனுமதிக்கவும் அல்லது கோரவும் செய்யலாம் - (விதி-15).

(5) வாரியத்தின் எந்தவொரு உறுப்பினரும் ஆணையுறுதி செய்து வைக்கலாம் - (விதி-16).

18. சமரச அலுவலர்களுக்கும், சமரசக் குழுவிற்கும் உள்ள அதிகாரங்களையும் பணிகளையும் ஆராய்க. இந்தியாவில் மொத்தமாக பார்த்தால் சமரச முறை ஏன் தோல்வியடைந்துவிட்டது என்பதை எடுத்துரைக்க. (Examine the powers and functions of the conciliation officers and the Board of Conciliation. State why, conciliation has by and large failed in India?)- May-2015.

விடைக்குறிப்பு : (அ) சமரச அலுவலருக்குள்ள அதிகாரங்கள் - (ஆ) சமரச அலுவலரின் பணிகள் (இ) சமரசக் குழுவின் அதிகாரங்கள் -(ஈ) சமரசக் குழுவின் பணிகள் -(உ) சமரச முறை தோல்வி அடைந்ததற்கான காரணங்கள்

(அ) சமரச அலுவலருக்குள்ள அதிகாரங்கள் (Powers of the Conciliation Officer): (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையின் பகுதி - அ (ii)-ல் காண்க)

(ஆ) சமரச அலுவலரின் பணிகள் (Functions of the Conciliation Officers): (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையின் பகுதி - அ (i) -ல் காண்க).

(இ) சமரசக்குழுவின் அதிகாரங்கள் (Powers of the Conciliation Board): (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையின் பகுதி - ஆ (iii)-ல் காண்க).

(ஈ) சமரசக்குழுவின் பணிகள் (Functions of the conciliation board): (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையின் பகுதி – ஆ (ii)-ல் காண்க).

(உ) சமரச முறை தோல்வி அடைந்ததற்கான காரணங்கள் (Reasons for the failure of conciliation): தேசிய தொழிலாளர் ஆணையம் (National Commission on Labour), சமரச நடைமுறை தொடர்பான முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் ஆகிய இருதரப்பினரின் அணுகுமுறையின் அடிப்படையில், சமரச நடைமுறை சிறப்பாக செயல்படுவதற்கு கீழ்க்கண்டவை தடையாக உள்ளது என்பதைக் குறிப்பிட்டுள்ளது; அவை;

(1) சமரச முறையில் ஏற்படும் காலதாமதம் (Delays in Conciliation): சமரச முறையில் காலதாமதம் ஏற்படுவதற்கு அலுவலர்களின் பணிச்சுமை (work load) பகுதியாகவும் மற்றும் நடைமுறை இடர்பாடுகள் (procedural difficulties) பகுதியாகவும் காரணமாகின்றது. தரப்பினர்கள் வற்புறுத்திக் கோரும் ஒத்திவைப்புகளும் (adjournments) முறையற்ற காலதாமதத்திற்கு காரணமாகிறது.

(2) தரப்பினரின் மனநிலை (Attitude of the parties): சச்சரவினை கட்டாய முடிவுக்கு (adjudication) குறித்தனுப்புகை செய்யும் அடுத்தக்கட்டத்திற்கு செல்வதற்கு சமரச நடைமுறை என்ற தடையை கடந்தாக வேண்டும் எனக் கருதும் தரப்பினர்களின் அலட்சியமான போக்கு அதன் கண்டிப்புத்தன்மையை (seriousness) வெகுவாகக் குறைக்கிறது. சமரச நடைமுறையில் பங்கு கொள்ளும் முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள், முடிவெடுக்கவும் பொறுப்பேற்புகள் செய்யவும் (commitments) அதிகாரம் கொண்டிருக்காமல், வெறுமனே ஆலோசனைகளை (suggestions) எடுத்து செல்பவர்களாக மட்டுமே உள்ளனர். இதனால் பெரும்பாலான சமயங்களில் சமரச நடைமுறை மேற்கொண்டு தொடர முடியாமல் போவதுடன், சமரச அலுவலரும், சமரசத்தின்மூலம் ஓர் தீர்வு காண வேண்டும் என்கிற ஆர்வத்தை இழக்க நேரிடுகிறது.

(3) அறிவாண்மைக்குறைவு (lack of knowledge): முக்கியமான பிரச்சனைகளை புரிந்து கொள்வது தொடர்பான சமரச அலுவலரின் அறிவாண்மைக் குறைவு பின்னணி மற்றொரு காரணமாகும்.

சமரச அலுவலர்களின் செயல்திறமையை மேம்படுத்த, தேசிய தொழிலாளர் ஆணையம் பின்வரும் ஆலோசனைகளை அளித்துள்ளது;

(i) சமரச அலுவலருக்கான தகுதியைக் குறிப்பிடுதல் மற்றும் முறையான தேர்வு மற்றும் பயிற்சியின் மூலம் அவர்களின் தரத்தை மேம்படுத்துதல்;

(ii) தங்களின் முன்னிலையில் தோன்றும்நபர்களிடம் பொருத்தமாக அணுகுவதற்கு ஏற்ப அவர்களின் நிலையை உயர்த்துதல் (enhancing his status);

(iii) சமரச அலுவலருக்கு கூடுதல் அதிகாரங்களை அளித்தல்; மற்றும்;

(iv) அரசியல் குறுக்கீடுகளுக்கு அப்பாற்பட்டு சமரச அலுவலரை பராமரித்தல்.

தேசிய தொழிலாளர் ஆணையம், சமரச அமைப்பில் அடிப்படை மாற்றத்தை ஏற்படுத்தவும் மற்றும் சமரச நடைமுறையை மிகுந்த பொருள் மற்றும் நோக்கம் கொண்டதாக (more meaningful and purposeful) செய்திடுவதை தீவிரமாக வற்புறுத்துகிறது.

19. தொழில் தகராறுகள் சட்டம், 1947-ன்கீழ் தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் ஆள்வரை நோக்கெல்லையை வழக்குடன் விளக்குக.(Explain the jurisdiction of the Labour Court under the Industrial Disputes Act, 1947. Refer to cases)- May-2017

SN - 43 தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் ஆள்வரை / Jurisdiction of the Labour Court - May-2013.

விடைக்குறிப்பு : (அ) தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் அதிகாரவரம்பு - (A) இரண்டாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள பொருள்கள் - (B) இச்சட்டத்தின்கீழ் உரிய அரசினால் ஒதுக்கப்படும் பணிகள் - (C) தொழிலாளர் நீதிமன்றம் கொண்டுள்ள அதிகாரங்கள்

தொழிலாளர் நீதிமன்றமும், 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்படும் ஓர் தீர்வுறுதி அமைப்பாகும் (adjudicative machinery). தொழிலாளர் நீதிமன்றம், 1956-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டத்தின்மூலம் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது. தொழிலாளர் நீதிமன்றம் ஒன்றை ஏற்படுத்துவது உரிய அரசின் சுயவிருப்பமாகும்.

(அ) தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் அதிகாரவரம்பு (Jurisdiction of Labour Court):

தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் அதிகாரவரம்பு எல்லையை பின்வரும் மூன்று தலைப்புகளின்கீழ் வகைப்படுத்தலாம்; அவை;

(A) இரண்டாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள பொருள்கள் தொடர்பான அதிகாரவரம்பு;

(B) இச்சட்டத்தின்கீழ் உரியஅரசினால் ஒதுக்கப்படும் அல்லது கொடுக்கப்படும் பிற பணிகளை நிறைவேற்றல்; மற்றும்;

(C) தொழிலாளர் நீதிமன்றம் கொண்டுள்ள அதிகாரங்கள்.

(A) இரண்டாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள பொருள்கள் (Matters enumerated in the Second Schedule): தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் இரண்டாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள பின்வரும் பொருள்கள் தொடர்பான தொழிற்சச்சரவுகள் குறித்து தீர்வுறுதி அளிக்க (adjudicate) அதிகாரவரம்பு கொண்டுள்ளது; அவை;

(1) தொழிலக நிலையாணைகளின்கீழ் ஒரு பணியாண்மையர் பிறப்பித்த ஆணையின் தகைமைநிலை அல்லது சட்டமுறைமை (Proprriety or legality);

(2) நிலையாணைகளின் பொருந்துகை மற்றும் பொருள் விளக்கம் (application and interpretation of standing orders);

(3) தவறான முறையில் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டவர்களுக்கு மீண்டும் வேலை அளித்தல் அல்லது இழப்பீடு அளித்தல் உள்ளிட்ட தொழிலாளர்களின் பணிவிடுவிப்பு (discharge) அல்லது பணிநீக்கம் (dismissal);

K.Somasekaran Nair Vs. The Labour Court, (1984) Lab. IC 467 (Ker)., என்ற வழக்கில், ஆட்குறைப்பு செய்தது சட்டவிரோதமானது என்று தெரியவந்தால் பாதிக்கப்பட்ட நபரை மீண்டும் வேலையில் அமர்த்துவதும் (reinstatement) அல்லது இழப்பீடு அளிப்பதும் தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் சுயவிருப்பத்திற்கு உட்பட்டது என்று குறிப்பிடப்பட்டது.

(4) நீண்டகாலமாக வழக்கத்தில் இருந்து வரும் சலுகை அல்லது சிறப்புரிமை அளித்து வந்ததை திரும்பப்பெறல்;

(5) ஓர் வேலை நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு சட்டவிரோதமானதா அல்லது இல்லையா என்பது தொடர்பாக; மற்றும்;

(6) மூன்றாவது அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பொருள்கள் தவிர்த்த அனைத்து பொருண்மைகள்.

மேற்குறிப்பிட்ட பொருள்கள் தொடர்பாக எழும் தொழிற்சச்சரவுகளை விசாரிக்கவும் மற்றும் தீர்வுறுதி அளிக்கவும் தொழிலாளர் நீதிமன்றம் ஆள்வரை கொண்டுள்ளது.

(B) இச்சட்டத்தின்கீழ் ஒதுக்கப்படும் பிற பணிகளை நிறைவேற்றல் (Performing such other functions assigned to it):

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-7 (1), தொழிலாளர் நீதிமன்றம், உரிய அரசு ஒதுக்கீடு செய்யும் அல்லது கொடுக்கும் பிற பணிகளை நிறைவேற்றும் ஆள்வரை கொண்டுள்ளதை குறிப்பிடுகிறது. உரிய அரசு ஒதுக்கும் பிற பணிகள் என்பதனுள் பின்வருபவைகளும் உள்ளடங்கும்;

(i) பிரிவு-10(2)-ன்கீழ் தரப்பினர்கள் தனித்தனியாகவோ அல்லது இணைந்தோ, தொழிற்சச்சரவை தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்ய உரிய அரசிடம் வேண்டும் அல்லது கோரும் அத்தகைய சச்சரவுகள்;

(ii) பிரிவு-10-A-ன்கீழ் செய்யப்படும் இசைவுத்தீர்வுக்கான குறித்தனுப்புகை;

(iii) பின்வருபவைகள் தொடர்பாக அனுமதி அளித்தல்;

(a) பிரிவு-33-ன்கீழ் செய்யப்பட்ட பணிவிடுவிப்பு செயலுக்கு ஒப்புதல் அளித்தல் (approval of the action of discharged under section -33);

(b) பிரிவு-33-A-ன்கீழ், பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்கள் அளிக்கும் முறையீடுகள் (complaints by aggrieved employees under Section - 33-A);

(c) ஏதேனும் தொகை (amount) அல்லது பண மதிப்பில் கணக்கிடக்கூடிய சலுகையின் மதிப்பை (any benefit which is capable of being computed in terms of money) கணக்கிடுதல் தொடர்பாக பிரிவு-33-C-ன்கீழ் செய்யப்படும் விண்ணப்பம்;

இச்சட்டத்தின்கீழ் பிரிவு 33-(C) (2), தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கு ஓர் தனிமுறையிலான ஆள்வரையை (exclusive jurisdiction) அளிக்கிறது. அதாவது, எவரேனும் ஓர் தொழிலாளி, பணியாண்மையரிடம் இருந்து தமக்கு வரவேண்டிய தொகை அல்லது பண அளவில் மதிப்பிடக்கூடிய ஓர் சலுகை குறித்து வினா எழுப்பினால், அத்தகைய தொகை அல்லது சலுகையின் மதிப்பை முடிவு செய்ய உரிய அரசு, தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டும்.

Trogi Nath and others Vs. Indian Iron and Steel Co. Ltd., AIR 1968 SC 205., என்ற வழக்கில், பிரிவு-33(c) (2)-ன் மொழி (language) உரிய அரசு, இப்பிரிவின் கீழான பணியை நிறைவேற்றும் தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டும் என்றும்,

'இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்பட்ட' ('specified in this behalf') என்ற கூற்று முக்கியத்துவம் வாய்ந்தது என்றும், இதற்கு முழுமையான பொருள் அளிக்கப்பட வேண்டும் என்றும் உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

[N.B.: பிரிவு-33-(c) (2)- ல், "இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தினால் முடிவு செய்யப்படும்" (... be decided by such Labour Court as may be specified in this behalf by the appropriate government) என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இங்கு 'தொழிலாளர் நீதிமன்றம்' என்பதை குறிப்பிட்டுள்ளதே தவிர 'தீர்ப்பாயம்' (tribunal) என்றச் சொல் பயன்படுத்தப்படவில்லை என்பது உற்று நோக்கத்தக்கதாகும்].

(d) பிரிவு-36-A-ன்கீழ், ஏதேனுமொரு தீர்வளிப்பு அல்லது உடன்பாட்டு தீர்வு தொடர்பாக சந்தேகம் எழுந்தால் அதனை பொருள் விளக்கம் அளிப்பதற்காக செய்யப்படும் குறித்தனுப்புகை (reference of award or settlement for interpretation in case of doubt under Section 36-A).

மேற்குறிப்பிட்ட பொருள்கள் தொடர்பாக எழும் சச்சரவுகள் குறித்து முடிவு செய்ய தொழிலாளர் நீதிமன்றம் ஆள்வரை கொண்டுள்ளது.

(iv) தொழிலாளர் நீதிமன்றம், மூன்றாவது அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள எந்தவொரு பொருள் தொடர்பாகவும்கூட முடிவு செய்ய ஓர் வரம்புக்குட்பட்ட ஆள்வரையை (limited jurisdiction) கொண்டுள்ளது. இதற்கான நிபந்தனை பிரிவு-10(1) (c)-க்கான விலக்கு வாசகத்தில் கூறப்பட்டுள்ளது. அதாவது, மூன்றாவது அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பொருள்கள் தொடர்பாக எழும் ஓர் சச்சரவு -100-க்கு மேற்படாத தொழிலாளர்களை மட்டுமே பாதிப்பதாக இருந்தால், உரிய அரசு, தாம் தகுதியானது எனக் கருதினால் அந்த சச்சரவை தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யலாம்.

(C) தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் அதிகாரங்கள் (Powers of the Labour Court): தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் அதிகாரங்கள், இதன் ஆள்வரை எல்லையை குறிப்பிடுவதாக உள்ளது. இதன்படி, தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் அதிகாரங்களை பின்வருமாறு குறிப்பிடலாம்;

(1) தொழிலாளர் நீதிமன்றம், 1908-ஆம் ஆண்டின் உரிமையியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின்கீழ் ஓர் உரிமையியல் நீதிமன்றம் ஓர் வழக்கினை விசாரிக்கையில் கொண்டிருக்கும் பின்வரும் பொருள்கள் தொடர்பான அதே அதிகாரங்களைக் கொண்டுள்ளது; அவை;

(i) சாட்சிகளை கட்டாயப்படுத்தி தம் முன் தோன்றச் செய்யவும் மற்றும் உறுதிமொழியின் பேரில் விசாரிக்கவும்;

(ii) ஆவணங்கள் மற்றும் சான்றுப்பொருள்களை (documents and material objects) தம்முன் கொணர்வதை கட்டாயப்படுத்தவும்;

(iii) சாட்சிகை விசாரிப்பதற்காக ஆணையங்களை பிறப்பிக்கவும்;

(iv) குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய பிற பொருள்கள் குறித்தும் அதிகாரம் பெற்றுள்ளது. மேலும், தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் முன்னிலையிலான நடவடிக்கை, இந்திய தண்டனை சட்டத்தின் பிரிவுகள் 193 மற்றும் 228-ன் பொருளுக்கு உட்பட்ட ஓர் நீதிமுறை நடவடிக்கையாக கருதப்பட வேண்டும்.

(2) தொழிலாளர் நீதிமன்றம் தம்முன்னிலையில உள்ள நடவடிக்கைகளில் உதவி செய்வதற்காக நீதிமன்ற உதவியரை (amicus curiae) நியமித்துக்கொள்ள பிரிவு-11(5)-ன்கீழ் அதிகாரம் பெற்றுள்ளது **[Ajith Kumar Vs. State of Kerala, 2002 LLR 1151 (Ker HC)].**

(3) ஒவ்வொரு தொழிலாளர் நீதிமன்றமும், 1973-ஆம் ஆண்டு குற்றவியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின் பிரிவுகள் 345, 346 மற்றும் 348-ன் நோக்கங்களுக்காக ஓர் குற்றவியல் நீதிமன்றமாக கருதப்பட வேண்டும்.

(4) தொழிலாளர் நீதிமன்றம், இச்சட்டத்தின்கீழ் செய்யப்பட்ட விதிகளுக்கு உட்பட்டு வழக்குச்செலவு அளிக்கவும் சுய விருப்பு அதிகாரம் கொண்டுள்ளது.

(5) தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தால் அளிக்கப்படும் தீர்வளிப்பு, ஓர் உரிமையியல் நீதிமன்றம் வழங்கும் தீர்ப்பாணையை போலவே நிறைவேற்றுகை செய்யப்படும்.

(6) இச்சட்டத்தின் பிரிவு-23, தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் முன்னிலையிலான நடவடிக்கைகள் நிலுவையில் இருக்கும்போது, அத்தொழில் சச்சரவின் தரப்பினர்கள் வேலை நிறுத்தம் மற்றும் கதவடைப்பு செய்வதை தடுக்கிறது.

(7) தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் ஆள்வரை, பிரிவு-10 அல்லது பிரிவு-10-A-ன்கீழ் செய்யப்படும் குறித்தனுப்புகை ஆணையிலிருந்து (order of reference) தொடங்குகிறது மற்றும் அது தீர்வளிப்பு அளிக்கப்படும்வரை தொடர்கிறது.

ஓர் தொழிற் தகராறினை முடிவு செய்வதற்காக உரிய அரசினால் குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்டிருக்கும்போது, அத்தகைய குறித்தனுப்புகையை இரத்து செய்ய முடியாது என்பதாலும், குறிப்பாக

சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளி ஒத்திசைவிற்கு (compromise) ஒப்புக் கொள்ளாததாலும், தொழிலாளர் நீதிமன்றம் கட்டாயமாக அச்சச்சரவினை தகுதியின் அடிப்படையில் (on its merits) முடிவு செய்ய வேண்டும் **[Guman Singh, Workman Vs. Presiding Officer, Labour Court, Faridabad, 2003 LLR 887].**

(8) உரிய அரசின் எண்ணத்தில், ஓர் தொழிற்சச்சரவு நடப்பில் உள்ளதாக அல்லது ஏற்படலாம் என்று ஐயப்பாடு தோன்றினால், அதனை தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்ய பிரிவு-10, அதிகாரமளிக்கிறது. தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அதிகார வரம்பைப் பற்றியவுடன் அல்லது உரிய அரசினால் செய்யப்பட்ட குறித்தனுப்புகையை பெற்றவுடன், அதன்பின்னர், அதன் ஆள்வரையை உரிய அரசினாலோ அல்லது தரப்பினர்களலோ திரும்பப் பெற முடியாது.

பிரிவு-7-ன்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட ஓர் தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தை இரத்து செய்யவும் மற்றும் புதிதாக ஓர் தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தை ஏற்படுத்துவது குறித்தும் உரிய அரசு, ஓர் அறிவிக்கை வெளியீடு செய்தால், அறிவிக்கை வெளியீட்டுத் தேதியிலிருந்து மட்டுமே புதிய தொழிலாளர் நீதிமன்றம் செயல்பாட்டிற்கு வரும். அறிவிக்கை வெளியீட்டுத் தேதிக்கு முன்னர் செய்யப்பட்ட குறித்தனுப்புகைகள் மற்றும் தாக்கல் செய்யப்பட்ட வழக்குகள் தொடர்பான தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் ஆள்வரையை அத்தகைய புதிய அறிவிக்கை பாதிக்காது **(East India Pharmaceutical Works Ltd Vs. G.S.Verma, 1973 LIC 1501).**

20. தொழிற் தகராறுகள் சட்டம், 1947-ன் கீழான தொழில் தீர்ப்பாயத்தின் ஆள்வரை எல்லையை முடிவு பெற்ற வழக்குகளுடன் குறிப்பிடவும்.(Mention the jurisdiction of the Industrial Tribunal under the Industrial Disputes Act, 1947 with decided cases).

SN - 44 **தொழில் தீர்ப்பாயத்தின் அதிகாரவரம்பு / Jurisdiction of Industrial Tribunal - Nov-2014.**

விடைக்குறிப்பு : (அ) தொழிற் தீர்ப்பாயத்தின் ஆள்வரை எல்லை - (A) சட்ட வகையங்களின்கீழான அதிகார வரம்பு - (B) குறித்தனுப்புகையின் வரையீடுகள் மற்றும் நிபந்தனைகளின்மீதான அதிகாரவரம்பு - (C) அதிகாரவரம்பினை செயற்படுத்துவது குறித்து ஆளுமை செய்யும் கொள்கைகள்

ஆள்வரை எல்லை அல்லது அதிகாரவரம்பு என்றச் சொல் பரந்த பொருளைக் கொண்டது. உச்சநீதிமன்றம் **Ujjam Bai Vs. State of U.P., AIR 1962 SC 1621.**, என்ற வழக்கில் ஆள்வரை எல்லை என்பதன் கருத்தமைவை (concept) விளக்கியுள்ளது. ஆள்வரை எல்லை என்பது முடிவு செய்வதற்கான அதிகாரத்தை குறிக்கும். ஓர் நீதிமுறை தீர்ப்பாயம்அல்லது நீதிமுறை போலமை தீர்ப்பாயம் (judicial or quasi-judicial) முடிவு செய்யும் நோக்கத்திற்காக சட்டவினா அல்லது பொருண்மை வினாவை (question of law or question of fact) பரிசீலிக்க வேண்டிய தேவை அல்லது விசாரிப்பதற்கான அதிகாரத்தைக் கொண்டிருக்கும்போது, அதன்முடிவை நெறியுறுத்தும் நீதிப்பேராணை (writ of certiorari) மனுவின் மூலம் தகுதியிழக்கச் செய்ய முடியாது; மாறாக, அது மேன்முறையீட்டினால் மாற்றியகற்றப்படும்வரை (reversed in appeal) அது கட்டுப்படுத்தும் தன்மையை கொண்டிருக்கும் என்று பொருள்விளக்கம் அளித்தது.

(அ) தொழிற்தீர்ப்பாயத்தின் அதிகாரவரம்பு (Jurisdiction of of the Industrial Tribunal):

தொழிற்தீர்ப்பாயங்கள் இச்சட்டத்தின் இரண்டாவது மற்றும் மூன்றாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள பொருள்கள் தொடர்பான தொழிற்சச்சரவுகள் அல்லது இச்சட்டத்தின் பிரிவு- 10(1) (d)-யின்கீழ் குறித்தனுப்புகை செய்யும் தொழிற்சச்சரவுடன் தொடர்புடைய சச்சரவுகளை முடிவு செய்வதற்கான அதிகாரவரம்பு அளிக்கப்பட்டுள்ளது. குறித்தனுப்புகை செய்யப்படும் அடிப்படை சச்சரவுடன் (basic dispute) தொடர்புடையதாகத் தோன்றும் பொருள்கள், இரண்டாவது அல்லது மூன்றாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள பொருள்களா அல்லது இல்லையா என்பதை பொருட்படுத்த தேவையில்லை.

தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-7-A-ன்கீழ் ஏற்படுத்தப்படும் தொழிற்தீர்ப்பாயத்தின் அதிகாரவரம்பு அல்லது ஆள்வரைஎல்லையை பின்வரும் தலைப்புகளின்கீழ் வகைப்படுத்தலாம்;

(A) சட்ட வகையங்களின்கீழான அதிகாரவரம்பு;

(B) குறித்தனுப்புகையின் வரையீடுகள் மற்றும் நிபந்தனைகளின் மீதான அதிகாரவரம்பு; மற்றும்;

(C) அதிகாரவரம்பினை செயற்படுத்துவது குறித்து ஆளுமை செய்யும் கொள்கைகள்.

இனி மேற்குறிப்பிட்ட தொழிற்தீர்ப்பாயத்தின் ஆள்வரையினை பின்வருமாறு காண்போம்.

(A) சட்ட வகையங்களின் கீழான அதிகார வரம்பு (Jurisdiction under the provisions of the Act):

தொழில் தீர்ப்பாயம், உரிய அரசு குறித்தனுப்புகை செய்யும், இச்சட்டத்தின் அட்டவணை - II மற்றும் III-ல் உள்ள எந்தவொரு பொருள்கள் தொடர்பான சச்சரவுகள் தொடர்பாகவும் முடிவு செய்யும் அதிகாரம் பெற்றுள்ளது என்பதை பிரிவு-7-A(1), குறிப்பிடுகிறது.

அட்டவணை-II-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பொருள்கள் (Matters Specified in the Second Schedule): (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையில் காண்க).

அட்டவணை-III-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பொருள்கள் (Matters specified in the Third Schedule):

(1) ஊதியங்கள்; வழங்கும் கால இடைவெளி (period) மற்றும் செலுத்தும்முறை (mode) உட்பட;

(2) இழப்பீட்டுபடி (compensatory allowance) மற்றும் இதரபடிகள்;

(3) பணிநேரங்கள் மற்றும் ஓய்வு இடைவேளைகள்;

(4) ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்பு நாட்கள் மற்றும் விடுமுறைகள்;

(5) மீதூதியம் (bonus), ஆதாயபகிர்வு (profit sharing) வருங்கால வைப்புநிதி மற்றும் பணிக்கொடை;

(6) நிலையாணைகளின்படி அல்லாத முறை வேலைப்பணி (shift working);

(7) தரநிலைகளின்படி வகைப்படுத்தல் (classification by grades);

(8) ஒழுங்குமுறை விதிகள் (rules of discipline);

(9) தொழிற்சாலை சீரமைப்பு (Rationalisation);

(10) தொழிலாளர்களின் ஆட்குறைப்பு மற்றும் தொழிலகத்தை நிரந்தரமாக மூடுதல்; மற்றும்;

(11) குறிப்பிடப்படும் இதர பொருண்மைகள்.

மேற்குறிப்பிட்ட பொருள்கள் தொடர்பான சச்சரவினை குறித்தனுப்புகை செய்யும்போது, தொழிற்தீர்ப்பாயம் அதனை ஏற்படுத்திய சட்டத்திலிருந்து தன் அதிகாரத்தைப் பெறுகிறது. எனவே அவை, சட்ட வகையங்கள் விதித்துள்ள எல்லைக்கு உட்பட்டும் மற்றும் அவற்றிற்கு ஏற்பவும் செயல்பட வேண்டும்.

Bharat Bank Ltd. Vs. Employees of Bharat Bank Ltd. (1950) LLJ 921 (SC)., என்ற வழக்கில், தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின் வகையங்கள், தொழிற் தீர்ப்பாயங்கள் மற்றும் தொழிலாளர் நீதிமன்றங்களுக்கு, ஓர் நீதிமன்றத்தின் பல சிறப்புத்தன்மைகளை அளித்துள்ளது; இதன்மூலம், இத்தகைய தீர்ப்பாயங்கள் மற்றும் தொழிலாளர் நீதிமன்றங்களுக்கு தன்னிச்சையான (arbitrary) அல்லது முழுமையான சுயவிருப்பு மற்றும் அதிகாரத்தை இல்லாமல் செய்கிறது (depriving arbitrary or obsolute discretion and power) என்று உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. ஆனால் இதற்கு, தொழில் தீர்ப்பாயங்கள், தொழில் அனுமதி, இணக்கமான சூழ்நிலை மற்றும் தொழில் மேம்பாடு நோக்கத்திற்காக நியாயமான சுயவிருப்பு அதிகாரத்தை பயன்படுத்துவதை பாதிப்பதாக பொருளாகாது. தீர்ப்பாயம், இத்தகைய நோக்கங்களை கவனத்தில் கொண்டு புதிய கடப்பாடுகளை ஏற்படுத்தவும் அல்லது ஒப்பந்தங்களில் மாற்றம் செய்யவும், சட்டத்திற்குட்பட்ட தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளை பாதுகாக்கவும் மற்றும் நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் மற்றும் இரையாக்கலை (victimization) தடுக்கவும் செய்யலாம் **Rohtas Industries Vs. Brijnandan Pandey, (1956) II LLJ 444 (SC)]**.

Assam Chah Karamchari Sangh Vs. Assam Co. Ltd., (1956) I LLJ 157 (Lat)., என்ற வழக்கில், தீர்ப்பாயங்கள் பரந்த அதிகாரங்களைக் கொண்டிருப்பதுடன், தொழிற்சச்சரவுகளை முடிவு செய்யும் நடைமுறையின்போது, அவசியம் ஏற்படும் சூழ்நிலைகளில் நீதி, நேர்மை, நன்மனச்சான்று கொள்கைகளை (principles of justice, equity and good conscience) இயல்பாக பொருந்தச் செய்யவும் சந்தேகமின்றி அதிகாரம் கொண்டுள்ளது என்பதை தொழிலாளர் மேன்முறையீட்டு தீர்ப்பாயம் குறிப்பிட்டது.

(B) குறித்தனுப்புகையின் வரையீடுகள் மற்றும் நிபந்தனைகளின்மீதான அதிகாரவரம்பு (Jurisdiction on the terms and conditions of reference):

உரிய அரசு சச்சரவுடன் தொடர்புடைய அல்லது சச்சரவுடன் தொடர்புடையதாகத் தோன்றுகிற சச்சரவையும் அது, இரண்டாவது அல்லது மூன்றாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள எந்தவொரு பொருள்களுடன் தொடர்பு கொண்டிருந்தாலும் தீர்ப்பாயத்தின் முடிவிற்காக குறித்தனுப்புகை செய்யலாம்.

Express Newspapers Ltd. Vs. Their Workment, (1962) II

LLJ 227., என்ற இவ்வழக்கில், தொழில் தீர்ப்பாயம் பொதுவான மற்றும் எஞ்சிய அதிகாரவரம்பு கொண்ட நீதிமன்றமல்ல, மாறாக ஓர் தீர்ப்பாயமானது குறித்தனுப்புகை பொருளினால் சூழப்பட்ட குறிப்பிட்ட அதிகார எல்லையைக் கொண்டது. இச்சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட தீர்ப்பாயமே, குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட சச்சரவினை தீர்வு செய்ய வேண்டும் என்பதே இச்சட்டத்தின் திட்டமாகும் (Scheme of the Act). எனவே, உரிய அரசினால் குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட பொருளினால் தீர்ப்பாயத்தின் அதிகாரவரம்பு கட்டுப்படுத்தப்படுவதால், குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட பொருளைத்தாண்டி செல்லவும் மற்றும் குறித்தனுப்புகை செய்யப்படாத பொருள்கள் குறித்து முடிவு செய்யவும் தீர்ப்பாயம் அதிகாரவரம்பு கொண்டிருக்கவில்லை.

(C) அதிகார வரம்பினை செயற்படுத்துவது குறித்து ஆளுமை செய்யும் விதிகள் (Principles governing the exercise of jurisdiction): உச்சநீதிமன்றம் மற்றும் உயர்நீதிமன்றங்கள் பல்வேறு வழக்குகளில் தீர்ப்பாயங்கள் தங்களின் அதிகாரவரம்பினை செயற்படுத்தும்போது பின்பற்ற வேண்டிய பல்வேறு கொள்கைகளை வகுத்துள்ளன. அவற்றுள் முக்கியமான சில கொள்கைகள் கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளது

(1) தொழிற்தீர்ப்பாயம் ஓர் நீதிமுறை போலமைத்தன்மை (quasi-judicial nature) கொண்டதாக இருப்பதால், சச்சரவிற்கான தரப்பினர்களின் சம்மதத்தின்பேரில் ஆள்வரை இருப்பதாக நினைத்துக்கொள்ள முடியாது. தீர்ப்பாயத்தின் ஆள்வரை சட்டத்தினின்று எழுவதாலும் மற்றும் குறித்தனுப்புகைப் பொருளின் மூலம் கட்டுப்படுத்தப்படுவதாகவும் இருப்பதால் குறித்தனுப்புகைப் பொருளில் உள்ளடங்காத ஓர் கேள்வியை குறித்து முடிவு செய்ய நிருவாகமும் மற்றும் தொழிலாளர்களும் சேர்ந்து ஆள்வரை அளிக்க முடியாது **[Express Bidi Factory Vs. Its Workmen, (1960) II LLJ 660 (Mad)].**

(2) தீர்ப்பாயத்தின் அதிகாரவரம்பு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(s)-ல் வரையறுக்கப்பட்ட 'பணியாள்' (workman) என்பதுடனும் மற்றும் சச்சரவு எழுந்துள்ள நிலவரைப்பகுதி (territory) தொடர்பாகவும் மற்றும் குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட பொருள் / பொருள்களாலும் கட்டுப்படுத்தப்படுகிறது.

Lipton Ltd Vs. Their Employees (1959) I LLJ 431 (SC)., என்ற வழக்கில் உச்சநீதிமன்றத்தின் முன் எழுந்த கேள்வி என்னவெனில், லிப்டன் நிறுவனம் இந்தியா முழுமைக்கும் ஒரே சீரான ஊதிய அமைப்பு முறையை (uniform system of wage structure) கொண்டது என்றும்,

டெல்லியில் உள்ள அதன் அலுவலர்களின் ஊதிய அமைப்பு முறை சீராய்வு (revise) செய்யப்பட்டால், அது இந்தியாவில் பிற அலுவலகங்களில் உள்ள அலுவலர்களின் ஊதியமும் சீராய்வு செய்யப்பட்டதாக பொருள்படும் என்று வாதிடப்பட்டது. அத்தகைய வாதத்தை தள்ளுபடி செய்த உச்சநீதிமன்றம், டெல்லியில் உள்ள தொழிற்தீர்ப்பாயம், டெல்லி அலுவலகத்தில் உள்ள அலுவலர்கள் தொடர்பான தீர்வளிப்பை அளிப்பதற்கு மட்டுமே அதிகாரவரம்பைக் கொண்டுள்ளது என்றும், அது அகில இந்திய அளவிலான தீர்வளிப்பை வழங்குவதற்கு அதிகாரவரம்பு கொண்டிருக்கவில்லை என்பதையும் தெளிவுபடுத்தியது.

(3) தொழிலாளரின் பணி நீக்கம், ஒழுக்கக்கேடு தொடர்பான பொருள்களில், தொழிற்தீர்ப்பாயம், ஓர் மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றம் போல் செயல்படக்கூடாது மற்றும் நிருவாகம் தன்னுடைய உள்மேலாண்மை மற்றும் ஒழுக்கநெறிகளில் இயல்பாக கொண்டுள்ள முறைப்படுத்தும் அதிகாரத்தின் பேரிலான நிருவாகத்தின் முடிவுக்கு மாற்றாக தன்னுடை சொந்த முடிவை அளிக்கக்கூடாது; இருப்பினும் உச்சநீதிமன்றம் **Indian Iron and Steel Co. Ltd Vs. Thier Workmen (1958) I LLJ 260 SC.,** என்ற வழக்கில் உச்சநீதிமன்றம் வகுத்துள்ள பின்வரும் காரணங்களின் அடிப்படையில், தொழில் அமைதியின் நலனுக்காக, ஓர் பணியாண்மையரால் மேற்கொள்ளப்பட்ட உள் விசாரணையின் முடிவில் (in the findings of the domestic enquiry) குறுக்கிடலாம்;

(i) நல்லெண்ணத்தின் தேவை உள்ளபோது;

(ii) இரையாக்கல் (victimisation) அல்லது நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கை உள்ளபோது;

(iii) நிருவாகத்தின் சார்ப்பில் அடிப்படைத்தவறு புரியப்பட்டுள்ளது என்ற குற்றம் உள்ளபோது அல்லது இயற்கை நீதிக் கொள்கைகள் மீறப்பட்டுள்ளது என்றிருக்கும்போது; மற்றும்;

(iv) சான்றுப் பொருள்களின் அடிப்படையில் எடுக்கப்பட்ட முடிவு அடிப்படையற்றது அல்லது தவறானது.

(4) தொழிற்தீர்ப்பாயம், பணி ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகள் (conditions of contract of employment) நியாயமற்றது அல்லது கடுமையானது (unjust and harsh) எனக் கருதினால் அதனை திருத்தி அமைக்கவும் மற்றும் மாற்றவும் (to modify and change) அதிகாரவரம்பு கொண்டுள்ளது. எனவே திருமணமாகாத பெண்கள் திருமணமானவுடன் தங்களின் பணியை துறக்க வேண்டும் (resign) என்ற நிபந்தனையை சமூக

நீதியின் நலனுக்காகவும் நீக்க வேண்டும் **[Bombay Labour Union Vs. International Franchise (P) Ltd, (1966) I LLJ 417 (SC)].**

(5) தொழிற்தீர்ப்பாயம், சச்சரவின் தரப்பினர்கள் வேண்டிக்கொள்ளும் மற்றும் குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட பொருளின்கீழ் அனுமதிக்கக்கூடிய அத்தகைய போதிய பரிகாரத்தை (adequate relief) அளிக்க கட்டுப்பாடற்ற அதிகாரத்தை (unfettered power) கொண்டுள்ளது, தீர்ப்பாயங்கள் மீண்டும் வேலையில் அமர்த்தல் (reinstatement) மீதூதியம், பணிக்கொடை, வருங்கால வைப்புநிதி, ஊதியங்கள், அகவிலைப்படி மற்றும் பிற வேறுபட்ட வசதிகளை அளிக்கவும் அதிகாரம் கொண்டுள்ளன. ஆனால் தீர்ப்பாயங்கள் தொழிலாளர்கள் கோராத பரிகாரங்களை அளிக்கக்கூடாது. **[Tacklai Experimental Station Vs. Its Workmen (1961) II LLJ 694].**

(6) தீர்ப்பாயங்கள், புதியகடப்பாடுகளை விதிக்கவும் அல்லது தொழில் அமைதியின் நலனுக்காக ஒப்பந்தத்தில் மாற்றம் செய்யவும் அல்லது தற்பொழுது நடைமுறையில் உள்ள உடன்பாட்டினை நீட்டிக்கும் விளைவை ஏற்படுத்தும் அத்தகைய தீர்வளிப்பினை அளிக்கவும் அல்லது புதியஉடன்படிக்கையை செய்யவும் அதிகாரம் கொண்டுள்ளது என்பது நன்கு நிலைநிறுத்தப்பட்டுள்ளது **[Patna Electric Supply Co. Ltd Vs. Patna Electric Supply Union, (1959) II LLJ 366].**

21. தொழிற்துறை சச்சரவுகளை கட்டாயத் தீர்ப்பு முறைக்கு சுட்டி அனுப்புதலுக்கான அரசின் அதிகாரத்தை கூர்ந்தாய்வு செய்க. (Critically examine the powers of the Government to refer an industrial dispute for adjudication) - May-2012 (v), May-2013 (v), May-2013, Nov-2013

SN - 45 **தொழில் சச்சரவுகள் சட்டம் பிரிவு- 10-ன்படி பலவகையான நீதிமுறை தேர்வு / Various Kinds of references prescribed under Section-10 of Industrial Disputes Act. - May-2014.**

விடைக்குறிப்பு : (அ) குறித்தனுப்புகை - அ (1) அரசின் சுய விருப்பத்தின்பேரில் குறித்தனுப்புகை செய்தல் - அ (2) சட்டப்படி கட்டாயமாக குறித்தனுப்புகை செய்தல் - அ (3) தரப்பினர் களின் வேண்டுகோளின் பேரில் குறித்தனுப்புகை செய்தல்

(அ) குறித்தனுப்புகை (Reference):

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-10, தொழிற்சச்சரவுகளை வாரியங்கள் (boards), தொழிலாளர் நீதிமன்றங்கள் (courts) அல்லது தீர்ப்பாயங்களின் முடிவுக்காக குறித்தனுப்புகை செய்யும் அதிகாரத்தை உரிய அரசுக்கு வழங்குகிறது. தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழில் தீர்ப்பாயம் அல்லது தேசிய தொழில் தீர்ப்பாயம் போன்ற தீர்வுறுதி அமைப்புகளுக்கான (adjudicatory bodies) அதிகாரவரம்பு, குறித்தனுப்புகை ஆணையிலிருந்து (order of reference) எழுவதுடன், தீர்வுறுதி அமைப்பு, தீர்வளிப்பு (award) வழங்கும் வரையில் இருக்கும். இத்தகைய அமைப்புகளை தரப்பினர் (பணியாண்மையர் மற்றும் பணியாளர்கள்) நேரடியாக அணுக முடியாது என்பதால் குறித்தனுப்புகை மூலம் மட்டுமே தரப்பினர்கள் நாட முடியும். இதுவே இச்சட்டத்தின் திட்டத்திற்கு (Scheme of the Act) இணையற்ற முக்கியத்துவத்தை அளிக்கிறது. பிரிவு-10-ன் நோக்கம் கூடுமானவரையில் சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதும் மற்றும் தொழில் அமைதியை பராமரிப்பதுமாகும். தொழிற் சச்சரவுகளை முடிவு செய்வதற்காக குறித்தனுப்புகை செய்யும் அல்லது பல்வகை நீதிமுறையினை தேர்வு செய்யும் உரிய அரசின் அதிகாரத்தை பின்வரும் மூன்று தலைப்புகளின்கீழ் வகைப்படுத்தலாம்; அவை:

(1) உரிய அரசின் சுயவிருப்பின்பேரில் குறித்தனுப்புகை செய்தல்;

(2) சட்டப்படி கட்டாயமாக குறித்தனுப்புகை செய்தல்; மற்றும்;

(3) தரப்பினர்களின் வேண்டுகோளின் பேரில் குறித்தனுப்புகை செய்தல்.

இனி மேற்குறிப்பிட்டமுறை ஒவ்வொன்றைப் பற்றியும் காண்போம்:

(1) உரிய அரசின் சுயவிருப்பின்பேரில் குறித்தனுப்புகை செய்தல் (Appropriate Government's discretion in making reference): ஓர் தொழிற்சச்சரவை கட்டாய தீர்வு முறைக்கு சுட்டி அனுப்புவது அல்லது குறித்தனுப்புகை செய்வது தொடர்பான உரிய அரசின் சுயவிருப்பத்தை பிரிவு-10(1)-ன் வாசகங்கள் (c) மற்றும் (d) குறிப்பிடுகிறது. அவை பின்வருமாறு:

உரிய அரசின் கருத்தில், நடப்பில் உள்ள எந்தவொரு தொழிற் சச்சரவையும் அல்லது தொழிற்சச்சரவு எழலாம் எனும் ஐயம்உள்ளபோதும் அதனை **எந்தவொரு நேரத்திலும் (at any time)** எழுத்துமூல ஆணையினால்

(c) சச்சரவுடன் தொடர்புடையதாகத் தோன்றும் பொருள், இரண்டாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள ஏதேனுமொரு

பொருண்மையுடன் தொடர்பு கொண்டிருப்பின், அதனை தீர்வு (adjudication) செய்வதற்காக தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யவும்; அல்லது;

(d) சச்சரவுடன் தொடர்புடையதாகத் தோன்றும் பொருள், இரண்டாவது அல்லது மூன்றாவது பட்டியலில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஏதேனுமொரு பொருண்மையுடன் தொடர்பு கொண்டிருப்பின், அதனை தீர்வு செய்வதற்காக தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யலாம் (may).

[N.B. : வினாவில் கட்டாயத்தீர்வுமுறைக்கு சுட்டி அனுப்புதல் பற்றி கேட்கப்பட்டுள்ளதால், பிரிவு-10(1)-ன்கீழ் சமரச வாரியம் மற்றும் தகவலறி நீதிமன்றத்திற்கு உரிய அரசு குறித்தனுப்புகை செய்யும் வாசகங்கள் முறையே (a) மற்றும் (b) பொருந்தாது என்பதை அறிக].

மேற்குறிப்பிட்ட பிரிவு-10(1), குறித்தனுப்புகை செய்வது தொடர்பாக, உரிய அரசுக்கு சுய விருப்பு அதிகாரத்தை வழங்குகிறது. இத்தகைய சுய விருப்பு அதிகாரத்தை உரிய அரசு, ஓர் தொழில் சச்சரவு நடப்பில் உள்ளபோதும் அல்லது தொழிற்சச்சரவு ஏற்படலாம் எனும் ஐயப்பாடு உள்ளபோதும் செயல்படுத்தலாம். குறித்தனுப்புகை செய்யும் உரிய அரசின் செயல் ஓர் நீதிமுறையிலானதோ (judicial) அல்லது நீதிமுறை போலமையானதோ (quasi-judicial) அல்ல, மாறாக ஓர் நிருவாகச் செயலேயாகும் (administrative).

பிரிவு-10(1)-ன் வரையறையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள **'எந்தவொரு நேரத்திலும்' ('at any time')** என்கிற கூற்றின் எல்லையை (scope), உச்சநீதிமன்றம் **Westen India Match Co. Ltd Vs. Worker's Union, AIR 1970 SC 1205** என்ற வழக்கில் ஆய்வு செய்ய நேரிட்டது. இது தொடர்பாக பின்வருமாறு குறிப்பிட்டது - " 'எந்தவொரு நேரத்திலும்' என்ற கூற்றை நோக்கும்போது, எந்தவொரு கட்டுப்பாடும் இல்லாதது போல் (without any limit) தோன்றினாலும், அது எவ்விடத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதோ அவ்விடத்திற்கேற்ற பொருளினால் ஆளுமை செய்யப்படுகிறது (governed by the context in which it appears). சாதாரணமாக, சமரச நடவடிக்கை முடிந்து அதன்பின்னர், சமரச அலுவலர் அனுப்பும் சமரச முறிவு அறிக்கை (failure report) பெறப்பட்ட பின்னரே, குறித்தனுப்புகை செய்யும் கேள்வி எழும். ஆனால் உரிய அரசு அத்தகைய சமரச நடவடிக்கை முழுமையடையும் வரை காத்திருக்க வேண்டிய அவசியமில்லை. ஓர் அவசரமான சூழ்நிலையில், உரிய அரசு எந்தவொரு நேரத்திலும் அதாவது சமரச நடவடிக்கை தொடங்கப்படுவதற்கு முன்னரும் அல்லது அந்நடைமுறை நிலுவையில் இருக்கும்போதும்கூட அந்த சச்சரவை

தீர்வுறுதிக்காக குறித்தனுப்புகை செய்ய முடியும்! இவ்வாறு 'எந்தவொரு நேரத்திலும்' என்கிற கூற்று, உரிய அரசு, சமரச நடவடிக்கை தொடங்கப்படாத அல்லது நிலுவையில் உள்ளபோதும் குறித்தனுப்புகை செய்யும் அத்தகைய நேர்வுகளையும் உள்ளடக்குகிறது."

பிரிவு-10(1)-ன்கீழ் உரிய அரசு, தொழிற்சச்சரவை விசாரணைக்காக குறித்தனுப்புகை செய்வது அல்லது செய்யாமல் இருப்பது குறித்து முடிவு செய்வதற்கு அடிப்படையாக அமைந்த பொருள்களின் போதிய தன்மையை (adequacy or sufficiency) ஆய்வு செய்வது நீதிமன்றங்களின் எல்லைக்கு அப்பாற்பட்டதாகும் (beyond the pale of judicial scrutiny). குறித்தனுப்புகை செய்வது தொடர்பான அரசின் முடிவால் தீங்குற்ற தரப்பினர், குறித்தனுப்புகை செய்தது ஓர் தொழிற்சச்சரவு அல்ல மற்றும் அத்தகைய பொருண்மை குறித்து தீர்வளிப்பு அளிப்பதற்கு தீர்ப்பாயம் அதிகாரவரம்பு கொண்டிருக்கவில்லை என்பதை மெய்ப்பிக்க வேண்டும். சாதாரணமாக நீதிமன்றங்கள் குறித்தனுப்புகை செய்யுமாறு அரசுக்கு ஆணையிட முடியாது. ஆனால் உரிய அரசு, குறித்தனுப்புகை செய்ய மறுப்பது தன்னிச்சை போக்கானதாக (arbitrary) இருப்பின், நீதிமன்றங்கள் குறித்தனுப்புகை செய்யுமாறு ஆணையிடும். குறித்தனுப்புகை செய்ய மறுக்கும் அரசின் செயல், தன்னிச்சையானதாகவோ அல்லது சட்டத்திற்கு முரணானதாகவோ இருப்பின், அரசமைப்பு சட்டத்தின் உறுப்பு 226-ன்கீழ் எதிர்க்கப்படமுடியும் என ஆந்திரப்பிரதேச உயர்நீதிமன்றம் **Govt. of India Vs. National Tabacco Co. AIR 1977 AP 250.**, என்ற வழக்கில் குறிப்பிட்டது.

Bombay Union of Journalist Vs. State of Bombay, (1964) I LLJ 35 (SC)., என்ற வழக்கில், ஓர் தொழிற்சச்சரவு, சட்டம் பற்றிய பிரச்சனையை அல்லது பொருண்மைகள் குறித்து எதிர்க்கப்பட்ட வினாக்களை உள்ளடக்கியதாக இருப்பின் (involves a question of law or disputed questions of facts), அதனை குறித்தனுப்புகை செய்வதே சிறப்பானதாக இருக்கும். ஏனெனில் சட்டம் பற்றிய வினாவை, நிருவாகச் செயலின் வாயிலாக முடிவு செய்ய இயலாது என்பதுடன் பொருண்மைகள் குறித்து எதிர்க்கப்பட்ட வினாக்களை தீர்ப்பாயங்களே முடிவு செய்ய வேண்டும். எனவே அரசு, தாமே இத்தகைய கட்டுப்பாடுகள் மற்றும் தடைகளை (restrains and constraints) கருத்தில் கொண்டு அதற்கேற்ப செயல்பட வேண்டும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. இனி பிரிவு-10(1)-ன்கீழான வழிகாட்டும் கொள்கைகளை தீர்க்கப்பட்ட வழக்குகளின் அடிப்படையில் காண்போம்;

(i) தொழிலாளர் ஓர் கோரிக்கையை முன்வைத்து அதை பணியாண்மையர் மறுத்து இருந்தாலேயொழிய ஓர் தொழிற்சச்சரவு உள்ளதாக கூற முடியாது **[Prabhakar Vs. Joint Director, Sericulture Department, 2016 LLR (SN) 89].**

(ii) பிரிவு-10(1), குறித்தனுப்புகை செய்யும் அரசின் ஆணை எழுத்துமூலமாக இருக்க வேண்டும் என்பதைக் கோருகிறது. இருப்பினும் இது தொடர்பான எந்தவொரு முறையும் (form) விதிகளில் குறிப்பிடப்படவில்லை. குறித்தனுப்புகை வரைவில் உள்ள ஓர் சாதாரண தவறு அதனை செல்லாததாக்காது (a mere defect in drafting will not invalidate the reference). இருப்பினும் குறித்தனுப்புகை ஆணை தன்னுள் அமைந்ததாக (self-contained) இருக்க வேண்டும்.

(iii) உரிய அரசு, முதலில் அளித்த குறித்தனுப்புகையை (original reference) ரத்து செய்யாமல் அல்லது திரும்ப பெறாமல் (without cancelling or withdrawing) அவற்றுடன் எவற்றையேனும் சேர்க்கவும் திருத்தவும் அல்லது மாற்றவும் (add, amend or modify) செய்யலாம். இவ்வாறு குறித்தனுப்புகையில் உள்ள எழுத்தர் பிழையை சரி செய்யலாம்.

(iv) உரிய அரசு வெளிப்படையாக அல்லது உட்கிடையாக தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்ததை திரும்பப் பெறவோ அல்லது ரத்து செய்யவோ அதிகாரம் கொண்டிருக்கவில்லை. இருப்பினும், 1956-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டத்திற்கு பிறகு, உரிய அரசு ஓர் தீர்ப்பாயத்திற்கு செய்யப்பட்ட குறித்தனுப்புகையை வேறொரு தீர்ப்பாயத்திற்கு மாற்றும் நோக்கத்திற்காக மட்டும் திரும்ப பெற முடியும்.

(v) உரிய அரசு, குறித்தனுப்புகை செய்துவிட்ட பின்னர், அது தொடர்பாக மேற்கொண்டு குறித்தனுப்புகை செய்ய எவ்வித அதிகாரமும் கொண்டிருக்கவில்லை என்பதாகிவிடாது. அரசு, முதலில் செய்யப்பட்ட குறித்தனுப்புகையில் மேற்கொண்டு பல பொருள்களை சேர்க்க முடியும்.

(vi) ஓர் குறித்தனுப்புகை குறித்த நடவடிக்கை நிலுவையில் இருக்கும்போது செய்யப்படும் இரண்டாவது குறித்தனுப்புகை, முதலில் செய்யப்பட்ட குறித்தனுப்புகையை திரும்ப பெற்றதாகவோ அல்லது நசித்திட்டதாகவோ (quash) அல்லது மறைத்திட்டதாகவோ ஆகாது.

(vii) உரிய அரசு, ஓர் குறித்தனுப்புகையை தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கும், அதனுடன் தொடர்புடைய பொருளை தொழில் தீர்ப்பாயத்திற்கும் ஒரே நேரத்தில் குறித்தனுப்புகை செய்ய முடியாது.

தேசிய முக்கியத்துவம் வாய்ந்த வினாக்கள் உள்ளடங்கிய தொழிற்சச்சரவுகளை குறித்தனுப்புகை செய்தல் (Reference of

Disputes involving questions of national importance): இச்சட்டத்தின் பிரிவு - 10 (1-A), மைய அரசு தொழிற்சச்சரவினை முடிவு செய்வதற்காக தேசிய தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்வது பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி, மைய அரசின் எண்ணத்தில்;

(i) தொழிற்சச்சரவு ஒன்று நடப்பில் உள்ளது அல்லது அதற்கான வாய்ப்புகள் உள்ளது; மற்றும்;

(ii) அத்தகைய தொழிற்சச்சரவில் தேசிய முக்கியத்துவம் வாய்ந்த வினா உள்ளடங்கியுள்ளது; அல்லது;

(iii) சச்சரவு, ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலங்களில் உள்ள தொழிலகங்கள் நலன் கொண்டிருக்கக்கூடிய அல்லது பாதிக்கக்கூடிய அத்தகைய தன்மையானது; மற்றும்;

(iv) அச்சச்சரவு, தேசிய தீர்ப்பாயத்தின் மூலமாக முடிவு செய்யப்பட வேண்டும் என்று தோன்றினால்;

(v) மைய அரசு, அது உரிய அரசாக இருந்தாலும் அல்லது இல்லாவிட்டாலும், எழுத்துமூலமான ஆணையின் வாயிலாக அச்சச்சரவை, அது இரண்டாவது அல்லது மூன்றாவது பட்டியலில் குறிப்பிடப்பட்ட பொருள்கள் தொடர்பானதாக இருந்தாலும்கூட, தேசிய தீர்ப்பாயத்தின் முடிவுக்காக குறித்தனுப்புகை செய்யலாம். இவ்வாறு பிரிவு-10(1-A)-ன்கீழ் மைய அரசுக்கு மேலோங்கு (overriding) அதிகாரம் வழங்கப்பட்டுள்ளது.

அ(2) சட்டப்படி கட்டாயமாக குறித்தனுப்புகை செய்தல் (Compulsory reference of disputes): நாம் ஏற்கனவே மேலே கண்ணுற்றவாறு, பிரிவு-10(1)-ன்கீழ் கட்டாய தீர்வு முறைக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யும் உரிய அரசின் அதிகாரம் சுய விருப்பத்தைச் சார்ந்தது. ஆனால், பிரிவு-10(1)-க்கான இரண்டாவது விலக்கு வாசகம், பிரிவு-22-ன்கீழ் ஓர் பொதுப்பயன்பாட்டு பணியில் வேலை நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பிற்கான (Strike or lock-out) அறிவிப்பு அளிக்கப்படின், அதனை கட்டாயமாக (mandatory) அரசு, விசாரணைக்காக குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இவ்விலக்கு வாசகத்தில் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள 'shall' என்றச் சொல் பின்வரும் இரண்டு நிபந்தனைகள் நிறைவேற்றப்படும்போது அந்த சச்சரவு குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட வேண்டும் என்பதை வற்புறுத்துகிறது. அவை:

(i) சச்சரவு, பொதுப்பயன்பாட்டு பணி அல்லது சேவை தொடர்பானதாக இருக்க வேண்டும்;

(ii) பிரிவு-22-ன் கீழான வேலைநிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு தொடர்பான அறிவிப்பு அளிக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

மேற்குறிப்பிட்ட இரண்டு நிபந்தனைகள் உள்ளடங்கியிருப்பின், கட்டாயமாக உரிய அரசு அச்சச்சரவை குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டும். இருப்பினும், உரிய அரசு, வேலை நிறுத்தம் அல்லது கதவடைப்பு தொடர்பாக கொடுத்துள்ள அறிவிப்பு அற்பமானதாக அல்லது அலைக்கழிப்பதாக உள்ளது அல்லது குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டிய அவசியமில்லை என்பதாக எண்ணினால், அரசுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யும் கடமை இல்லை. எவ்வாறிருப்பினும், பிரிவு-22-ன்கீழ் அளிக்கப்பட்டுள்ள அறிவிப்பு அற்பத்தனமானது அல்லது அலைக்கழிப்பதானது மற்றும்குறித்தனுப்புகை செய்யும் அவசியம் போன்றவை குறித்து முடிவு செய்யும் அதிகாரம் அரசின் தனிமுறையிலான எல்லைக்கு உட்பட்டது (within the exclusive province of the govt.). அரசின் அத்தகைய முடிவு தொடர்பற்ற கருத்துகளின் அடிப்படையில் விழலாக்காதவரை (not vitiated by the extraneous considerations) நீதிமன்றம் குறுக்கிடாது. **(R.A. Pawar Vs. Bombay, AIR 1952 Bom 293).**

அ(3) தரப்பினர்களின் வேண்டுகோளின்பேரில் குறித்தனுப்புகை செய்தல் (Reference of dispute on the request made by the parties): பிரிவு-10(2)-ன்கீழ் உரிய அரசு, தரப்பினர்கள் அளிக்கும் விண்ணப்பத்தின்பேரில், தொழிற்சச்சரவை சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரிக்கு குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டும் (shall). விண்ணப்பத்தை தொழிலாளர் மற்றும் முதலாளி ஆகிய இருதரப்பினரும் சேர்ந்தோ அல்லது தனித்தனியாகவோ செய்யலாம். அத்தகைய சூழ்நிலைகளில், உரிய அரசு, விண்ணப்பம் அளித்துள்ள தரப்பினர்கள் ஒவ்வொருவரும், அவர்கள்தரப்பின் பெரும்பான்மை எண்ணிக்கையிலானவர்களா என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும். விண்ணப்பித்தோர் பெரும்பான்மையினராக இருப்பின், அரசுக்கு அந்த சச்சரவை குறித்தனுப்புகை செய்வதை தவிர வேறு வழியில்லை. தரப்பினர்கள் அளிக்கும் விண்ணப்பம், குறிப்பிடப்பட்டமுறையில் இருக்க வேண்டும். 1957-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் (மைய) விதிகளில், விதி-3, இது தொடர்பான பொருள்களைக் குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி தரப்பினர்கள் அளிக்கும் விண்ணப்பம், கீழ்க்கண்ட விவரங்கள் அடங்கிய அறிக்கையுடன் சேர்த்து அளிக்கப்பட வேண்டும்:

(i) சச்சரவின் தரப்பினர்கள்;

(ii) சச்சரவின் குறிப்பிட்ட (specific) பொருண்மை;

(iii) பாதிக்கப்பட்ட தொழிலகத்தில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் மொத்த எண்ணிக்கை;

(iv) சச்சரவினால் பாதிக்கப்பட்ட அல்லது பாதிக்கப்படுவதற்கு வாய்ப்புள்ள தொழிலாளர்களின் உத்தேச எண்ணிக்கை; மற்றும்;

(v) சச்சரவினை தங்களுக்குள்ளாகவே தீர்வு செய்வதற்காக தரப்பினர்கள் மேற்கொண்ட முயற்சிகள்.

Indian Iron Steel Co. Ltd Vs. Triege Nath (1965) I LLJ 620., என்ற இவ்வழக்கில், குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டிய நீதிமன்றம் அல்லது தீர்ப்பாயத்தை தரப்பினர்கள் தேர்வு செய்ய முடியாது. குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டிய மன்றத்தை (forum) உரிய அரசே தேர்வு செய்யும் என்றாலும்கூட, பெரும்பாலும் இது தொடர்பான பொருண்மைகளில் தரப்பினர்களின் முனைவை (proposal) ஏற்றுக்கொள்ளாம்.

22. தீர்வம் என்றால் என்ன? தீர்வத்தின் வெளியீடு, அமுலிலிருக்கும் காலம் மற்றும் தீர்வத்தின் இறுதிநிலை பற்றி குறிப்பிடுக. தீர்வத்திற்கு எவரெல்லாம் கட்டுப்பட்டவர்கள்? (What is an Award? Mention about the Publication, Period of operation and finality of the Award. Persons on whom Award are binding?).

SN - 46 தீர்வம் / Award, Nov-2013(v).

SN - 47 தீர்வம் அமுலிலிருக்கும் காலம் / Period of operation of the Award, May-2013 (v)

SN - 48 தீர்வத்தினை வெளியிடுதல் மற்றும் இறுதிநிலை / Publication and finality of Award - Nov-2013.

விடைக்குறிப்பு : (அ) தீர்வம் – அ (i) தீர்வத்தின் வெளியீடு – அ (ii) தீர்வம் அமுலிலிருக்கும் காலம் – அ (iii) தீர்வத்தின் இறுதிநிலை (ஆ) தீர்வத்திற்கு எவரெல்லாம் கட்டுப்பட்டவர்கள்?

(அ) தீர்வம் (Award):

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(b)- ல் வரையறுத்துள்ளவாறு *தீர்வம் என்பது "எந்தவொரு தொழில் சச்சரவு அல்லது அதனுடன் தொடர்புடைய வினா குறித்து தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழிற்தீர்ப்பாயம் அல்லது தேசிய தொழிற்தீர்ப்பாயம் அளிக்கும் இடைக்கால (interim) அல்லது அறுதியான தீர்மானித்தலே தீர்வளிப்பு

ஆகும் மற்றும் இது பிரிவு-10-A-ன்கீழ் செய்யப்படும் இசைவுத்தீர்வளிப்பையும் உள்ளடக்கும்".

மேற்கண்ட வரையறையில் இருந்து ஓர் தீர்வம் அல்லது தீர்வளிப்பு என்பது பின்வரும் கூறுகளை நிறைவு செய்ய வேண்டும்;

(i) ஓர் முடிவு (adjudication) செய்திருக்க வேண்டும்;

(ii) முடிவு செய்திருப்பது (a) இடைக்காலமானதாகவோ அல்லது (b) அறுதியானதாவோ இருக்க வேண்டும்;

(iii) அத்தகைய முடிவு, ஓர் தொழிற்சச்சரவு அல்லது அதனுடன் தொடர்புடைய எந்தவொரு வினா தொடர்பானதாக இருக்க வேண்டும்;

(iv) அத்தகைய முடிவு கீழ்க்கண்ட எந்தவொரு அமைப்பினாலும் அதாவது - (a) தொழிலாளர் நீதிமன்றம்; (b) தொழிற் தீர்ப்பாயம்; (c) தேசிய தொழிற் தீர்ப்பாயம்; அல்லது; (d) பிரிவு-10-A-ன்கீழான இசைவுத்தீர்ப்பாளர்/தீர்வாயத்தினால் முடிவு செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

இடைக்காலமாக அல்லது அறுதியாக முடிவு செய்தல் (Interim or final determination): தீர்வளிப்பு என்பதன் வரையறை இடைக்கால முடிவு மற்றும் அறுதியான அல்லது இறுதியான முடிவையும் உள்ளடக்குகிறது. முடிவு செய்வது இறுதியானதாகவோ அல்லது இடைக்காலமானதாகவோ இருக்க வேண்டும். இது தொடர்பாக, தீர்வளிப்பை, உரிமையியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின்கீழ் வரையறுக்கப்பட்டுள்ள தீர்ப்பாணையுடன் (decree) ஒப்பிடத்தக்கதாகும். உரிமையியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின்கீழான முதனிலை தீர்ப்பாணை (preliminary decree) மற்றும் அறுதியான தீர்ப்பாணை (final decree) போன்று தீர்வளிப்பிலும் இடைக்கால மற்றும் அறுதியான தீர்வளிப்பு என்று சமமாக கிடைக்கும். தீர்ப்பாணையைப் போன்றே தீர்வளிப்பு அளிப்பதன் நோக்கமும் சச்சரவிற்கான தரப்பினர் இடையே உள்ள வேறுபாடு அல்லது முரண்பாட்டினை தீர்ப்பதாகும்.

தீர்வளிப்பு எத்தகைய வடிவத்தில் (form) இருக்க வேண்டும் என்பதை பிரிவு-16, குறிப்பிடுகிறது. இருப்பினும், சட்டத்தில் எந்தவொரு முறையும் குறிப்பிடப்படவில்லை. தீர்வளிப்பானது எழுத்துமூலமாகவும் மற்றும் தலைமை அலுவலரின் கையொப்பத்துடனும் இருக்க வேண்டும் என்பதை மட்டுமே இப்பிரிவு குறிப்பிடுகிறது.

அ(i) தீர்வத்தின் வெளியீடு (Publication of award): பிரிவு-17- ல் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு, தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழிற்தீர்ப்பாயம், தேசிய தொழிற்தீர்ப்பாயம் மற்றும் இசைவுத்தீர்ப்பாயத்தின் தீர்வத்தைப் பெற்ற உரிய அரசு, அதனை 30

நாட்களுக்குள், இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அத்தகைய முறையில் வெளியிட வேண்டும்.

உரிய அரசு, இச்சட்டத்தின்கீழான மேற்குறிப்பிட்ட தீர்வுறுதி அமைப்புகளிடமிருந்து (adjudicative bodies or machineries) தீர்வத்தைப் பெற்ற 30 நாட்களுக்குள் அதனை கட்டாயமாக வெளியிடும் பொறுப்பு கொண்டுள்ளதை பிரிவு-17(1) குறிப்பிடுகிறது. இவற்றினின்று, பிரிவு-17(1), கட்டாயத்தன்மை கொண்டிருப்பது வெளிப்படையாக தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது. இருப்பினும், சில சந்தர்ப்பங்களில் நிலவும் சூழ்நிலைகள் இதனை முடியாததாகச் செய்கிறது. எடுத்துக்காட்டாக, சில வலிமையான காரணங்கள் (cogent reasons), தீர்வத்தை குறிப்பிட்டுள்ள 30 நாட்களுக்குள் வெளியீடு செய்யப்பட முடியாத காலதாமதத்தை ஏற்படுத்தலாம். இவ்வாறு மேற்குறிப்பிட்ட கால அளவின் எல்லை செயல்முறையை குறிப்பிடுவதாக (directory) மட்டுமே உள்ளது. எவ்வாறிருப்பினும், தீர்வத்தை வெளியிடுவது கட்டாயமானதாகும் (mandatory) - **(Remington Rand of India Ltd Vs. Their Workmen., AIR 1968 SC 234).**

Lloyds Bank Ltd Vs. The Lloyd Bank Indian Staff Association, AIR 1956 SC 746., என்ற வழக்கில் தீர்வம் 05.01.1950 அன்று அளிக்கப்பட்டது. 17.01.1950 தேதியன்று வெளியிடப்பட்ட அறிவிக்கையில் தீர்வம் 17.01.1950 தேதியிலிருந்து கட்டுப்படுத்தும் விளைவைக் கொண்டிருக்கும் என்று அறிவிக்கப்பட்டிருந்தது. ஆனால் 28.01.1950 தேதியன்றுதான் அரசு பதிவிதழில் தீர்வம் வெளியிடப்பட்டது. உச்சநீதிமன்றம், தீர்வம் 17.01.1950 தேதியிலிருந்து நடைமுறைக்கு வந்ததாக குறிப்பிட்டது.

Sir Silk Ltd Vs. Govt. of Andra Pradesh, AIR 1964 SC 160., என்ற வழக்கில், சில சிறப்பான சூழ்நிலைகளில் (special circumstances) அரசு, தீர்வத்தை வெளியிடலாமலும் கூட இருக்கலாம் என்று கூறப்பட்டது. எடுத்துக்காட்டாக, தீர்ப்பாயம், தனது தீர்வத்தை உரிய அரசுக்கு அனுப்பிய பின்னர் ஆனால், உரிய அரசு அதனை வெளியீடு செய்வதற்கு முன்னர் தரப்பினர்களிடையே ஓர் உடன்பாட்டுத் தீர்வு எட்டப்பட்டிருப்பதைக் குறிப்பிடலாம். அத்தகைய சூழ்நிலையில், தரப்பினர்கள் இடையே ஓர் கட்டுப்படுத்தும் தீர்வு முன்னரே நடைமுறைக்கு வந்துவிட்டதன் காரணமாக தீர்வத்தை வெளியிடாமல் நிறுத்தி வைக்கப்பட வேண்டும்.

அ(ii) தீர்வம் அமுலிலிருக்கும் காலம் (Period of operation of award): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-19, தீர்வு மற்றும் தீர்வம் (Settlement and

award) நடைமுறையில் இருக்கும்காலம் பற்றிய விவரங்களைக் கொண்டுள்ளது. பொதுவாக, தீர்வம் வெளியிடப்பட்ட தேதியிலிருந்து 30 நாட்கள் முடிவடைந்த பின்னர் அது செயல்பாட்டிற்கு வரும் என்பதை பிரிவு-17-A, குறிப்பிடுகிறது. தீர்வம் எத்தேதியிலிருந்து நடைமுறைக்கு வரும் என்பதை மட்டுமே பிரிவு-17-A குறிப்பிடுகிறதே தவிர அது எவ்வளவு காலம் நடைமுறையில் இருக்கும் என்பதைக் குறிப்பிடவில்லை. பிரிவு-19(3), தீர்வம் எவ்வளவு காலத்திற்கு நடைமுறையில் இருக்கும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி தீர்வம் நடைமுறையில் இருக்கும் காலம் தொடர்பான தரப்பினரின் ஒப்புதல் தீர்வத்தில் குறிப்பிடப்பட்டிருந்-தாலேயொழிய, அது நடைமுறைக்கு வந்த தேதியிலிருந்து ஒரு வருட காலம் தொடர்ந்து நடைமுறையில் இருக்கும். இருப்பினும், பிரிவு-19(3)க்கான முதலாவது விலக்கு வாசகம், உரிய அரசு, தன்னுடைய சுயவிருப்பு அதிகாரத்தை பயன்படுத்தி, அத்தகைய ஒரு வருட காலத்தை குறைக்கலாம். உரிய அரசு, தன்னுடைய சுயவிருப்பு அதிகாரத்தை தகுதியான சூழ்நிலைகளில் அவ்வாறு குறைப்பதற்கு போதிய காரணத்தை தெரிவித்து செயல்படுத்த வேண்டும். பிரிவு-19(3)-க்கான இரண்டாவது விலக்கு வாசகம், உரிய அரசு, தீர்வளிப்பு நடைமுறையில் இருக்கும் காலத்தை, அதன் நடைமுறைக்காலம் முடிவதற்கு முன்பாக எந்தவொரு காலத்திலும் ஒரு தடவையில் ஒரு வருடத்திற்கு மிகாத காலம் அளவிற்கு நீட்டிப்பதற்காகவும் தனது சுயவிருப்பு அதிகாரத்தை செயல்படுத்தலாம் என்பதையும் இருப்பினும், எந்தவொரு சூழ்நிலையிலும், எந்தவொரு தீர்வத்தின் மொத்த நடைமுறைக்காலம், அது நடைமுறைக்கு வந்த தேதியிலிருந்து மூன்று வருடக் காலத்தை மிகக்கூடாது என்பதையும் குறிப்பிடுகிறது.

தீர்வளிப்பு அளிக்கப்பட்ட பின்னர் சிலக்குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளுக்கு உட்பட்டு அதாவது சூழ்நிலைகளில் ஏற்பட்ட அடிநிலை மாற்றம் (material change in the circumtances) மற்றும் பிற காரணங்களின் அடிப்படையில், தீர்வளிப்பின் நடைமுறைக்காலத்தை குறைப்பதற்காக, உரிய அரசு தாமாகவோ அல்லது தரப்பினர்கள் எவரேனும் அளிக்கும் விண்ணப்பத்தின் பேரிலோ, அத்தகைய தீர்வளிப்பை அல்லது அதன் ஒரு பகுதியை சமபந்தப்பட்ட தீர்வுறுதி அமைப்பிற்கு (adjudication authority) குறித்தனுப்புகை செய்யலாம் என்பதை பிரிவு-19(4) குறிப்பிடுகிறது. மேலும் இது தொடர்பான தீர்வுறுதி அமைப்பின் முடிவு இறுதியானது என்பதையும் இப்பிரிவு குறிப்பிடுகிறது.

Burn and Co. Vs. Their Employees, AIR 1957 SC 38., என்ற வழக்கில், சச்சரவு ஒன்று தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்டு, அதன்பின்னர் தீர்ப்பாயம் அளிக்கும் தீர்வளிப்பு, சூழ்நிலைகளில் ஏதேனும்

மாற்றம் ஏற்பட்டாலேயொழிய, அது கண்டிப்பாக தரப்பினர்களை கட்டுப்படுத்தும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

ஓர் தீர்வளிப்பினை முடிவுக்கு கொண்டு வருவதற்காக அறிவிப்பு ஒன்று அளிக்கப்பட்டு, அறிவிப்பு அளிக்கப்பட்ட இரண்டு மாதங்களுக்கு பின்னர் அத்தீர்வளிப்பு முடிவுக்கு வரும் அத்தகைய காலம் வரைதீர்வளிப்பு தொடர்ந்து தரப்பினர்களை கட்டுப்படுத்தும் - பிரிவு-19(6).

அ(iii) தீர்வத்தின் இறுதிநிலை (Finality of the award): பிரிவு-17-A-ன் வகையத்திற்கு உட்பட்டு, குறிப்பிடப்பட்ட முறையில் வெளியீடு செய்யப்படும் தீர்வம் இறுதியானது என்பதுடன் எந்தவொரு நீதிமன்றத்திலும், எந்தவொரு முறையிலும் கேள்வி எழுப்பமுடியாது (shall not be called in question by any Court in any manner whatsoever) என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இருப்பினும், அரசமைப்புச் சட்டத்தின் உறுப்புகள் 32, 136, 226 மற்றும் 227-ஆகியவற்றின்கீழ் எதிர்க்கப்பட முடியும்.

(ஆ) தீர்வளிப்பு கட்டுப்படுத்தும் நபர்கள் (Persons on whom award is binding): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-10A(2)-ன் வகையத்திற்கு உட்பட்டு, ஓர் இசைவுத்தீர்வு செயல்பாட்டிற்கு வந்தவுடன், அச்சச்சரவை குறித்தனுப்புகை செய்த உடன்படிக்கையின் தரப்பினர்களை கட்டுப்படுத்தும் [பிரிவு-18(2)]. மேலும் தீர்வளிப்பு எவரையெல்லாம் கட்டுப்படுத்தும் என்பதை பிரிவு-18(3), குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி, தீர்வளிப்பானது;

(a) தொழிற்சச்சரவின் அனைத்து தரப்பினர்கள்;

(b) சூழ்நிலைக்கேற்ப, இசைவுத் தீர்ப்பாயம், தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழிற்தீர்ப்பாயம் அல்லது தேசிய தீர்ப்பாயம், முறையான காரணமின்றி அழைப்பு விடுக்கப்பட்டுள்ளனர் எனும் தனது கருத்தை பதிவு செய்திருந்தாலேயொழிய, மற்றபடி, தீர்வுறுதி நடவடிக்கையில், ஓர் தரப்பினராக முன்னிலையாகுமாறு அழைக்கப்பட்ட அனைத்து தரப்பினர்கள்;

(c) மேற்குறிப்பிட்ட வாசகம் (a) அல்லது (b)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஓர் தரப்பினராக பணியாண்மையர் இருப்பின், அவரின் வாரிசுகள் (heirs), இறங்குரிமையர்கள் (successors) அல்லது சச்சரவு தொடர்பான தொழிலகம் பொறுத்து உரிமை மாற்றம் பெற்றவர்கள்;

(d) மேற்குறிப்பிட்ட வாசகம் (a) அல்லது (b)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஓர் தரப்பினராக தொழிலாளர்கள் இருப்பின், தொழிலகத்தில் அல்லது தொழிலகத்தின் ஓர் பகுதியில், அத்தொழிலகம் தொடர்பான தொழிற்சச்சரவை குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட தேதியில் பணியிலிருந்த அனைத்து தொழிலாளர்களும் மற்றும் அத்தொழிலகம் அல்லது அதன் ஒரு

பகுதியில் அதற்கு பின்னர் பணியமர்த்தப்பட்ட அனைத்து நபர்களையும் கட்டுப்படுத்தும்.

Volkat Bros. Vs. T.V. Challappa (1954-55) 7 FJR 573 (Bom)., என்ற வழக்கில், ஓர் நபர், தொழிற்சச்சரவு எழுந்தபோது நிறுவனத்தின் பணியில் இருந்து ஆனால் தீர்வளிப்பு அளிப்பதற்கு முன்னர் பணிமுடிப்புச் செய்யப்பட்டிருந்தால், அத்தகைய தீர்வளிப்பின்கீழான ஆதாயங்களைப் பெறுவதற்கு தகுதியானவரே என்று குறிப்பிடப்பட்டது.

23. தொழிற்துறை சச்சரவு சட்டத்தின்கீழ் அவ்வகை சச்சரவுகளை விசாரணை செய்யவும் அறுதியிடவும் வழிவகுக்கப்பட்டுள்ள இயக்க அமைப்பை குறித்து ஒரு திறனாய்வு மதிப்புரை தருக. (Give a critical estimate of the machinery provided under the Industrial Dispute Act, 1947 for the investigation and settlement of industrial disputes) - May-2015 (v).

தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டம், பணியாண்மையர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையே ஏற்படும் சச்சரவுகளை விசாரணை செய்யவும் மற்றும் அறுதியிடவும் பின்வரும் பல்வேறு அலுவலர்/ அமைப்புகளை ஏற்படுத்துகிறது. அவை;

(1) பணிக்குழு அல்லது வேலைக்குழு - (பிரிவு-3);

(2) சமரச அலுவலர்கள் (பிரிவு-4);

(3) சமரச வாரியம் (பிரிவு-5);

(4) தகவலறி நீதிமன்றம் (பிரிவு-6);

(5) தொழிலாளர் நீதிமன்றங்கள் (பிரிவு-7);

(6) தொழில் தீர்ப்பாயங்கள் (பிரிவு-7-A);

(7) தேசிய தொழில் தீர்ப்பாயங்கள் (பிரிவு-7-B);

(8) குறைதீர்க்கும் அமைப்பு- (பிரிவு-9C)

(9) தன்னிச்சையான நடுவர் தீர்ப்பு- (பிரிவு-10-A)

மேற்குறிப்பிட்ட அமைப்பு/அலுவலர்களின் செயல்பாட்டினை மதிப்பீடு செய்யுமுன்னர், இவை ஒவ்வொன்றின் நோக்கம், பணிகள் மற்றும் அதிகாரங்களை மிகச் சுருக்கமாக காண்போம்.

(1) வேலைக்குழு அல்லது பணிக்குழு (Works Committee): 100 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள தொழிலகங்கள், தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகள்,

பணியாண்மையரின் பிரதிநிதிகளின் எண்ணிக்கைக்கு குறைவில்லாத எண்ணிக்கையிலான ஓர் பணிக்குழு ஏற்படுத்தப்படுவதை பிரிவு-3, குறிப்பிடுகிறது. இவற்றினின்று பணிக்குழு ஓர் இருதரப்பு அமைப்பு என்பதை அறிந்துகொள்ளலாம்.

பணிக்குழுவின் முதன்மையான மற்றும் முக்கியமான பணி, பணியாண்மையருக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையேயான நல்லுறவை பராமரிப்பதும் மற்றும் மேம்படுத்துவதுமாகும். இதுதவிர, பணியாண்மையர் - தொழிலாளருக்கு இடையேயான பொதுவான பொருள்கள் குறித்து விவாதிப்பதும் மற்றும் முக்கியமான பொருண்மைகளில், பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளருக்கு இடையே ஏற்படும் கருத்து வேறுபாடுகளை நீக்குவதற்கான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதும் இதன் பணிகளாகும். மேற்குறிப்பிட்டவைகள் எவ்வாறு இருப்பினும், பணிக்குழு ஓர் ஆலோசனை மட்டுமே வழங்கும் ஓர் அமைப்பாகும் (advisory body).

(2) சமரச அலுவலர் (Conciliation Officer): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-4(1)-ன்கீழ் உரிய அரசினால் சமரச அலுவலர்கள் நியமிக்கப்படுகிறார்கள். சமரச அலுவலர், பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளருக்கு இடையேயான சச்சரவு குறித்து ஓர் சுமூகமான முடிவு எட்டப்படுவதற்கு உதவுபவர் ஆவார். இந்நோக்கத்திற்காக, சமரச அலுவலருக்கு பரந்த சுயவிருப்பு அதிகாரங்கள் வழங்கப்பட்டுள்ளது.

சமரச அலுவலர் அழைப்பு விடுக்கும்போது சச்சரவின் தரப்பினர்கள் அவர் முன்தோன்ற கடப்பாடு கொண்டிருந்தாலும்கூட அவர் தரப்பு கருத்திற்கு கட்டுப்பட வேண்டும் என்ற அவசியமில்லை.

(3) சமரச வாரியம் (Board of Conciliation): அவசியம் ஏற்படும்போது, உரிய அரசு, அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டின்மூலம் ஏற்படுத்தும் இந்த வாரியம், சமரச அலுவலர் போன்ற ஓர் நிரந்தர அமைப்பாக இல்லாமலும் இருக்கலாம். குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட தொழிற்சச்சரவு தொடர்பாக, தரப்பினர்கள் சுமூகமான ஓர் உடன்பாட்டினை எட்டுவதற்கு சமரச வாரியம் உதவி புரியும். சமரச வாரியத்தின் பணியும் ஏறக்குறைய சமரச அலுவலரின் பணியை ஒத்ததேயாகும். இருப்பினும் சமரச அலுவலரின் செயல்முறைகள் நிருவாகத்தன்மை கொண்டதாகும், ஆனால் சமரச வாரியத்தின் நடைமுறை நீதிமுறைப் பண்பினைக் கொண்டிருக்கும்.

(4) தகவலறி நீதிமன்றம் (Court of inquiry): உரிய அரசு, தொழிற்சச்சரவுடன் தொடர்பு கொண்டுள்ள பொருண்மைகள் குறித்து விசாரணை மேற்கொண்டு, தகவலை அறிந்து கொள்வதற்காக தகவலறி

நீதிமன்றத்தை ஏற்படுத்தலாம். இவற்றினின்று, தகவலறி நீதிமன்றம், உண்மை கண்டறியும் ஓர் அமைப்பாக (fact finding body) மட்டுமே செயல்படும் என்பதை அறிந்து கொள்ளலாம்.

(5) தொழிலாளர் நீதிமன்றம் (Labour Court): தொழிலாளர் நீதிமன்றம் ஒன்றை ஏற்படுத்துவது உரிய அரசின் சுயவிருப்பமாகும். தொழிலாளர் நீதிமன்றம் வரம்புக்கு உட்பட்ட ஆள்வரையைக் கொண்டதாகும். தொழிலாளர் நீதிமன்றம்

(i) இரண்டாவது அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பொருள்கள் தொடர்பான சச்சரவுகள் குறித்து முடிவு செய்யவும் மற்றும்

(ii) இச்சட்டத்தின்கீழ் உரிய அரசு கொடுக்கும் பிற பணிகளையும் மேற்கொள்ளும். தொழிலாளர் நீதிமன்றம் ஓர் தீர்ப்பாயமாக இல்லாத காரணத்தினால் சான்று அல்லது சாட்சிய விதிகள் (rules of evidence) மற்றும் இயற்கை நீதிக்கொள்கைக்கு கட்டுப்பட்டதல்ல.

(6) தீர்ப்பாயங்கள் (Tribunal): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-7-A, தொழில் தீர்ப்பாயங்கள் ஏற்படுத்தப்படுவது குறித்தும், பிரிவு-7-B, தேசிய தொழிற்தீர்ப்பாயம் ஏற்படுத்துவது குறித்தும் குறிப்பிடுகின்றன. தீர்ப்பாயங்கள் ஓர் நீதிமன்றம் கொண்டிருக்கும் பல அதிகாரங்களை கொண்டிருந்தாலும், நீதிமன்றம் கொண்டிருக்கும் தகுதியை (status) கொண்டிருக்காது. இச்சட்டத்தின் இரண்டாவது மற்றும் மூன்றாவது அட்டவணையில் உள்ள எந்தவொரு பொருள்கள் தொடர்பான சச்சரவுகளை முடிவு செய்வதற்காக தீர்ப்பாயத்தை ஏற்படுத்தமுடியும். தீர்ப்பாயம் சட்டத்தின்மூலமாகவும் மற்றும் குறித்தனுப்புகை பொருள்களினின்றும் தனது ஆள்வரையைப் பெறுகிறது. மேலும் தீர்ப்பாயத்தின் ஆள்வரை குறித்தனுப்புகைப் பொருள் மற்றும் சச்சரவு குறித்த நிலவரைப்பகுதி (territory) ஆகியவற்றால் கட்டுப்படுத்தப்படுகிறது.

(7) குறைதீர்க்கும் அமைப்பு (Grievance Settlement Authority): இருபது அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட எண்ணிக்கையில் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள ஒவ்வொரு தொழிலகங்களிலும், தனிநபர் குறித்து எழும் சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதற்காக குறைதீர்வுக்குழு (grievance redressal committee) ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும் என்பதை இச்சட்டத்தின் பிரிவு-9-C, குறிப்பிடுகிறது. தீங்குற்ற தொழிலாளி, எழுத்துமூலமாக அளிக்கும் விண்ணப்பத்தை விண்ணப்பம் பெற்ற தேதியிலிருந்து 30 நாட்களுக்குள் குழு தனது நடைமுறையை முடிக்க வேண்டும். குறைதீர்க்கும் குழுவின் முடிவுக்கு எதிராக பணியாண்மையரிடம் மேன்முறையீடு செய்யலாம்.

(8) தன்னிச்சையான இசைவுத்தீர்ப்பு (Voluntary arbitration): தொழிலின் இரு தரப்பினர்களான பணியாண்மையரும் தொழிலாளர்களும், தொழிற்சச்சரவு ஏற்பட்டுள்ளபோதும் அல்லது ஏற்படலாம் என்ற ஐயப்பாடு உள்ளபோதும் அதனை இசைவுத்தீர்வுக்கு அனுப்புவது குறித்த ஓர் எழுத்துமூலமான உடன்படிக்கையை ஏற்படுத்திக்கொண்டால் அதனை இசைவுத்தீர்வுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யுமாறு உரிய அரசைக் கோரலாம். இருப்பினும், உரிய அரசு, இச்சட்டத்தின் பிரிவு-10(1)-ன்கீழ், இச்சட்டத்தின்கீழான இயக்க அமைப்புகளுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யப்படுமுன்னர் அத்தகைய இசைவுத்தீர்வு உடன்படிக்கையை உரிய அரசுக்கு அனுப்பியிருக்க வேண்டும்.

திறனாய்வு (Criticism):

தொழிற்சச்சரவுகளை விசாரிக்கவும், அறுதியிடவும் தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ள அமைப்புகளின் அதிகாரவரம்பு மற்றும் செயல்பாடுகளை மிகச்சுருக்கமாக மேலே கண்டுள்ளோம். இவற்றுள் பணிக்குழு, வெறுமனே ஓர் ஆலோசனை அளிக்கும் பணியை மட்டுமே செய்கிறது. மேலும் பணிக்குழுவின் ஆலோசனைகளை ஏற்பதும் அல்லது தவிர்ப்பதும் நிருவாகத்தின் விருப்பத்தினைச் சார்ந்திருப்பதால், அதன் சிறப்பான பணிக்கு, நிருவாகம் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களின் ஆதரவை பெரிதும் சார்ந்துள்ளதை புரிந்து கொள்ளலாம்.

சமரச அலுவலரின் பணிக்கும், சமரச வாரியத்தின் பணிக்கும் இடையே சில வேறுபாடுகள் இருந்தாலும் அடிப்படையில் இவையிரண்டின் நோக்கங்களும் ஒன்றேயாகும்; அதாவது, சச்சரவின் தரப்பினர்கள் ஓர் இணக்கமான அல்லது சுமூகமான ஓர் உடன்பாட்டினை எட்டுவதற்கு உதவுவதாகும். பல நேரங்களில், சச்சரவின் தரப்பினர்கள் சமரச நடவடிக்கையில் பங்கு கொள்ளும் தொழிலாளர் தரப்பு பிரதிநிதிகள், தொழிலாளர்கள் கூறுவதைக்கேட்டு அதனை சமரச நடைமுறையின்போது தெரிவிப்பதும், சமரச நடைமுறையின்போது எழும் பிரச்சனைகளை மீண்டும் தொழிலாளர்களிடம் கூறுவதுமான ஒரு தூதுப் பணியை (act as a messenger) மேற்கொள்கிறார்களே தவிர, தொழிலாளர் சார்பாக பொறுப்புகளில் உட்படுத்திக் கொள்ள (commitments) தயாராக இருப்பதில்லை. மேலும் இருதரப்பினரும் தங்களின் சச்சரவு, கட்டாய தீர்வுமுறையின் மூலமாக தீர்வு செய்யப்பட்டால் அனுகூலமாக இருக்கும் என்று கருதுவதும் சமரச நடைமுறையின் தோல்விக்கு முக்கிய

காரணமாகிறது. குறிப்பாக, சச்சரவை கட்டாயத்தீர்வு முறைக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யப்படுவதற்குமுன்னர், சமரச நடைமுறையில் பங்கேற்பதை ஓர் சம்பிரதாயமாக கருதுவதால் சமரச அலுவலர்/வாரியத்தின் முயற்சிகள் தோல்வியடைகிறது.

தொழிலாளர் நீதிமன்றம் மற்றும் தீர்ப்பாயங்கள் தொழிற் சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வதில் முக்கிய பங்காற்றுகின்றன. இவைகளின் சிறப்பான செயல்பாடுகளுக்கு பல்வேறு காரணிகள் அடிப்படையாக உள்ளன. குறிப்பாக, சட்ட வகையங்கள், தீர்வு செய்வதற்குரிய அதிகாரங்களைக் கொண்டிருப்பது, உச்சநீதிமன்றம் மற்றும் உயர்நீதிமன்றங்களின் தீர்ப்புரைகள் போன்றவற்றைக் குறிப்பிடலாம். இருப்பினும், இவற்றில் காணும் ஓர் குறைபாடு என்னவெனில், உரிய அரசு, குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் தீர்வளிப்பை அளிக்குமாறு குறித்தனுப்புகையில் குறிப்பிட்டிருந்தாலும், பல நேரங்களில் கால நீட்டிப்பு செய்து கொள்வதால், இத்தகைய தீர்வுறுதி அமைப்புகளை ஏற்படுத்தியதன் முக்கிய நோக்கம் அதாவது விரைவான தீர்வுகள் (speedy remedies) அளிப்பது என்பது தோல்வியுறக் காரணமாகிறது. [N.B. இச்சட்டத்தின் பிரிவு-10(2A)-ன் இரண்டாவது விலக்கு வாசகத்தின்கீழ், தொழிலாளர் நீதிமன்றங்கள், தொழிற்தீர்ப்பாயங்கள்/தேசிய தொழில் தீர்ப்பாயங்களின் தலைமை அலுவலர்கள், காரணங்களை பதிவு செய்வதன் மூலம் கால நீட்டிப்பு செய்ய முடியும்].

தன்னிச்சையான இசைவுத்தீர்வில் காலதாமதம், குறிப்பாக மேன்முறையீடு செய்வதில் உள்ள கட்டுப்பாடுகள், வழக்குச்செலவு, இருதரப்பும் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய இசைவுத்தீர்வாளரை அடையாளம் காண்பதில் உள்ள சிக்கல்கள் போன்ற ஆதாயக் குறைவுகள் உள்ளது. தகவலறி நீதிமன்றம், தொழிற்சச்சரவின் தீர்வுக்கு தொடர்புடைய பொருண்மைகள் குறித்து விசாரணை செய்து அறிக்கையிடும் பணியை மட்டுமே மேற்கொள்கிறதே தவிர தீர்வளிக்கும் அதிகாரம் ஏதும் பெற்றிருக்கவில்லை.

மதிப்புரை (Estimation):

தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ், தொழிற் சச்சரவுகளை விசாரிக்கவும் அறுதியிடவும் ஏற்படுத்தப்படும் அமைப்புகளில் மேற்குறிப்பிட்ட குறைகள் இருந்தாலும், அக்குறைகளும்கூட இச்சட்டத்தின் வகையங்களை முழுமையாக்குகின்றன. இது எவ்வாறெனில், ஓர் சச்சரவை தீர்வு செய்வது குறித்து அல்லது தீர்வு செய்வதற்கு உதவுவது குறித்த பலமுறைகள் இச்சட்டத்தில் இடம் பெற்றுள்ளன – அதாவது;

(1) பணிக்குழு, சமரச அலுவலர்கள் மற்றும் சமரச வாரியங்கள், சச்சரவை, சமரச நடைமுறை மூலம் (concilatory) தீர்வு செய்ய விழைகின்றன.

(2) தகவலறி நீதிமன்றம் தொழில் சச்சரவை தீர்வு செய்வதற்கு தொடர்புடைய பொருண்மைகளை விசாரணை மூலமாக ஆராய்ந்து (investigatory) அறிக்கை அளிக்கிறது.

(3) தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழில் தீர்ப்பாயம் மற்றும் தேசிய தீர்ப்பாயம் ஆகியவை தொழிற்சச்சரவை கட்டாய தீர்வுமுறை (compulsory adjudication) மூலமாக தீர்வு செய்கின்றன.

(4) தன்னிச்சையான இசைவுத்தீர்வு, இசைவுத்தீர்வின் (Arbitration) மூலமாக தொழில் சச்சரவை தீர்வு செய்கிறது.

மேற்குறிப்பிட்டுள்ள குறைகள், பொதுவாக, சமரச நடைமுறை, கட்டாய தீர்வுமுறை மற்றும் இசைவுத்தீர்வுமுறை ஆகிய தீர்வுமுறைகளில் உள்ளார்ந்துள்ள (inherently) குறைகளே அன்றி தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்படும் இயக்க அமைப்புகளில் உள்ள குறைகளாகாது.

தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டம், சச்சரவின் தரப்பினர்கள் தாங்களாகவே அதாவது இருதரப்பு உடன்படிக்கையின்மூலமாகவே சச்சரவினை தீர்வு செய்து கொள்வதை ஊக்கப்படுத்துவதுடன் அதற்கு சட்டப்பாதுகாப்பும் அளிக்கிறது. இது சாத்தியப்படாதபோது, தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான சச்சரவை ஓர் மூன்றாம் மனிதரின் தலையீட்டின்மூலம் சுமூகமான தீர்வு செய்ய விழைகிறது (சமரச நடவடிக்கை). மேற்குறிப்பிட்ட இரு முறைகளும் பலனளிக்காததின் காரணமாகவே தீர்வுறுதி அமைப்புகளுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யப்படுகிறது. உரிய அரசு, தொழிற்சச்சரவை தீர்வுறுதி அமைப்புகளுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்வதற்கு முன்னர், சச்சரவின் தரப்பினர்கள், சச்சரவினை இசைவுத்தீர்வுக்கு குறித்தனுப்புவதற்கு எழுத்துமூலமான ஓர் உடன்படிக்கையின் வாயிலாக ஒப்புக்கொண்டிருந்தால், உரிய அரசு, அச்சச்சரவை இசைவுத்தீர்ப்பாளரின் தீர்வுக்கு அனுப்பி வைக்கும். மேலும் சச்சரவின் தரப்பினர்களே. இசைவுத்தீர்வாளர்/தீர்வாளர்களை இம்முறையின்கீழ் தேர்வு செய்து கொள்ளலாம்.

உரிமையியல் தகராறுகளின் தீர்விற்கு, நீதியை ஆளுமை செய்வதற்காக ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ள கோர்வையான சட்டவிதிகளை (settling civil disputes where set rules of law governing the justice) ஒப்பிடுகையில், மூலதனம் மற்றும் உழைப்பு (capital and labour)

ஆகியவற்றிக்கு இடையேயான முரண்பட்ட நலன்களை இணக்கப்படுத்தும் நோக்கத்துடன் தொடர்புடைய அதிகாரிகளின் தரப்பிலான தொழிற்சார் நீதித்தீர்ப்பிற்கு (industrial adjudication) வேறுபட்ட தத்துவம் (philosophy), வெளித்தோற்றம் (outlook), மனோபாவம் (attitude) மற்றும் ஒழுக்கம் தேவைப்படுகிறது.

தொழிற்சச்சரவுகளை தடுக்கும் பணியில் நியமிக்கப்பட்டுள்ள அலுவலர் கூடுமானவரை மனிதாபிமான அணுகுமுறையை பின்பற்றவும் மற்றும் இந்நோக்கத்தில் தோல்வியுறும்போது, சச்சரவின் தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான வேறுபாடுகளை சாத்தியப்படும் அளவு குறைக்கும் வகையில் இருதரப்பின் மனநிறைவிற்கேற்ப தீர்ப்பதையும் தொழிற்சார் நீதித்தீர்ப்பு கோருகிறது. இதன்பொருட்டு தொழிற்சார் நீதித் தீர்வளிக்கும் அலுவலர் எப்பொழுதும் மாறிக் கொண்டே வரும் சிக்கலான சமூகத் தேவை மற்றும் அவசியம் பொருட்டு, நீதி, தகைமை நெறி மற்றும் நன்மனச்சான்று குறித்த தம் சொந்த உணர்வை பயன்படுத்தி, மனித உறவுகளில் ஓர் புதிய தத்துவத்தை உருவாக்கும் தேவை அவருக்கு எழுகிறது. இத்தகைய பொருண்மைகளை ஆய்வு செய்யும்போது, தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ், தொழிற்சச்சரவுகளை விசாரணை செய்யவும் மற்றும் அறுதியிடவும் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ள இயக்க அமைப்புகளின் செயல்பாட்டினை, இந்தியாவின் சமூக பொருளாதாரக் காரணிகளின் (Socio economic factors) பின்னணியில் நோக்கும்போது சிறப்பாகவே செயல்பட்டு வருகிறது.

24. 'தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு – 33-C, முதலாளியிடம் இருந்து பெற வேண்டிய பணத்தினை பெற்றுத் தருவதற்கான ஒரு வழிமுறையைக் கூறுகிறது.' விவாதிக்கவும். ('Section - 33-C of the Industrial Disputes Act, Provides a speedy remedy to workmen to recover money due from the employer'-Discuss) - May-2016, Nov-2012.

விடைக்குறிப்பு : (அ) உரிய அரசு குறிப்பிட்ட தொகைக்கான சான்றிதழை ஆட்சியருக்கு அளித்தல் – அ (i) பிரிவு – 33 (c)-ன்கீழான விண்ணப்பம் – அ (ii) காலவரையறை – அ (iii) பணியாண்மையரிடம் இருந்து தொகை அல்லது ஆதாயத்தை மீளப்பெறுதல் – அ (iv) ஆணையர் நியமனம்

தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-33-C, ஓர் நிறைவேற்றுகை நடைமுறைகள் (execution proceedings) தன்மை கொண்டதாகவும் மற்றும் ஓர் தொழிலாளிக்கு தம் பணியாண்மையரிடம் இருந்து பெற வேண்டிய பணத்தைப் பெறுவதற்கான விரைவான முறையையும் குறிப்பிடுகிறது. இப்பிரிவு பண அளவிலான மற்றும் பண அளவில் அல்லாத ஆதாயங்களுக்கும் பொருந்தும்.

(அ) உரிய அரசு குறிப்பிட்ட தொகைக்கான சான்றிதழை ஆட்சியருக்கு அளித்தல் (Appropriate government issues certificate for definite amount to the collector):

ஓர் உடன்பாட்டுத்தீர்வு அல்லது தீர்வளிப்பின் அடிப்படையில் அல்லது இச்சட்டத்தின் அத்தியாயம் - V-A அல்லது அத்தியாயம் - V-B-ன் வகையங்களில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு, ஓர் பணியாண்மையரிடம் இருந்து தொழிலாளர் எவரேனும் தொகை (பணம்) ஏதேனும் பெற வேண்டியிருந்தால், அத்தொழிலாளர் தாமாகவோ அல்லது இது தொடர்பாக தம்மால் எழுத்துமூலமாக அதிகாரம் அளிக்கப்பட்டுள்ள நபரின்மூலமாக அல்லது அவர் இறந்துவிட்டிருப்பின் அவரின் உரிமைமாற்றம் பெற்றிருப்பவர் (assignee) அல்லது அவரின் வாரிசுகள், வேறு முறைகளில் பணம் பெறுவதற்கான நடைமுறைக்கு ஊறு ஏற்படுத்தாதவாறு அத்தொகையை பெற்றுத்தர வேண்டும் என உரிய அரசுக்கு விண்ணப்பிக்கலாம். உரிய அரசு அத்தகைய தொகை தரப்பட வேண்டியுள்ளது என உளநிறைவு அடைந்தால், அத்தொகைக்கான சான்றிதழை ஆட்சியருக்கு அளிக்க வேண்டும். ஆட்சியர் அதனை நிலவருவாய் நிலுவைத்தொகையை வசூலிக்கும் அதே முறையைப் பின்பற்றி வசூலிக்க வேண்டும் - பிரிவு - 33-C(1).

மேற்குறிப்பிட்ட ஏதேனுமொரு முறைகளில் அதாவது உடன்பாட்டு தீர்வு அல்லது தீர்வளிப்பு அல்லது அத்தியாயம்-VA அல்லது V-Bன்கீழ் தொழிலாளிக்கு தொகை வரவேண்டி இருக்கும்போது, அதன் நிறைவேற்றுகை மற்றும் பெறுவதற்கு உரிமையியல் நீதிமன்றத்தை அணுகி பெற வேண்டும் என்பது கட்டாயமல்ல. மாறாக, அத்தொழிலாளி பிரிவு-33-C(1)-ன்கீழ் குறிப்பிட்டுள்ள சுருக்குமுறை விசாரணையை (Summary procedure) வேண்டலாம் என்று உச்சநீதிமன்றம் **Central Bank of India Vs. P.S. Rajagobalan, (1963) II LLJ 89 (SC)]** என்ற வழக்கில் குறிப்பிட்டது.

அ(i) பிரிவு - 33-C(1)-ன்கீழான விண்ணப்பம் [Application under Section - 33 - C(1)]: பிரிவு-33-C (1)-ன்கீழான விண்ணப்பத்தை பணியாண்மையரிடம் இருந்து பணம் பெறவேண்டியிருக்கும் தொழிலாளி அல்லது அவரின் எழுத்துமூல அதிகாரமளிக்கப்பட்ட நபர் அல்லது அவரிடமிருந்து உரிமைமாற்றம் பெற்றவர் அல்லது அவர் இறந்திருப்பின்

அவரின் வாரிசுகள் அளிக்கலாம். சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளி விண்ணப்பம் அளிக்கும் தேதியில் பணியில் இருக்க வேண்டும் என்பது அவசியமல்ல. இருப்பினும் விண்ணப்பத்தில் கோரும் தொகை அப்பணியாண்மையருக்காக செய்த பணித்தொடர்பானதாக இருக்க வேண்டும் **[Manicka Mudaliar Vs. Labour Court, (1961) I LLJ 592 (Mad)].**

ஒரு தொழிலாளி அல்லது தொழிலாளர் குழுவினர் (group of workmen), பணியாண்மையரிடம் இருந்து பெற வேண்டிய தொகைக்காக படிவம் - K.I-ல் விண்ணப்பிக்கலாம் என்பதை 1957-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் (மைய) விதிகளின் விதி-62-ல் கூறப்பட்டுள்ளது.

அ(ii) காலவரையறை (Limitation): பிரிவு-33-C(1)க்கான வரம்பு வாசகம், தொகை பெறப்பட வேண்டிய தேதியிலிருந்து ஒரு வருடத்திற்குள் விண்ணப்பம் அளிக்கப்பட வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இருப்பினும் இரண்டாவது வரம்பு வாசகம், மேற்குறிப்பிட்டகாலம் முடிந்த பின்னரும் செய்யப்படும் விண்ணப்பத்தின்பேரில், உரிய அரசு, காலதாமதத்திற்கு போதிய காரணமிருந்தது என்று மனநிறைவு அடைந்தால் அதனைப் பெறுவதற்கு அதிகாரம் பெற்றுள்ளது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது.

அ(iii) பணியாண்மையரிடம் இருந்து தொகை அல்லது ஆதாயத்தை மீளப்பெறுதல் (Recovery of money or benefit from employer): ஓர் பணியாண்மையரிடம் இருந்து பணம் அல்லது பண அளவில் மதிப்பிடக்கூடிய ஓர் ஆதாயத்தைப்பெற ஒரு தொழிலாளி தகுதி கொண்டிருந்தால் மற்றும் எவ்வளவு தொகை என்பது குறித்து அல்லது ஆதாயத்தின் மதிப்பை பண அளவில் தீர்மானிப்பது தொடர்பான கேள்வி எழுந்தால், அத்தகைய கேள்வி தொடர்பாக இச்சட்டத்தின்கீழ் செய்யப்படும் விதிகளுக்கு உட்பட்டு, உரிய அரசினால் இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தினால் மூன்று மாதங்களுக்கு மிகாத காலத்திற்குள் முடிவு செய்யப்பட வேண்டும் - பிரிவு- 33-C (2).

'பெற வேண்டிய பணத்தொகை தொடர்பாக ஏதேனும் கேள்வி எழுந்தால்' (if any question arises as to the amount of money due) என்ற கூற்றின் எல்லையினுள் பின்வரும் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வகையிலான சச்சரவுகள் அடங்கும்;

(i) கூறப்பட்டவாறு ஏதேனும் உடன்பாட்டு தீர்வு அல்லது தீர்வளிப்பு உள்ளதா?

(ii) ஏதேனும் உடன்பாட்டு தீர்வு அல்லது தீர்வளிப்பு உள்ளிட்டவற்றின்கீழ் எந்தவொரு தொழிலாளியும் பணியாண்மையரிடம் இருந்து பணம் பெறுவதற்கு தகுதி கொண்டுள்ளனரா?

(iii) அவ்வாறு தகுதி கொண்டிருப்பின், அத்தொகையின் அளவு வீதம்என்ன?

(iv) கோரப்படும் தொகையானது கொடுக்க வேண்டியுள்ளதா அல்லது இல்லையா?

பொதுவாக கொடுக்கப்பட வேண்டிய தொகை தொடர்பான இத்தகைய சச்சரவுகள் குறித்த கேள்விகளே குறித்தனுப்பப்படும். மேற்குறிப்பிட்ட அனைத்து அல்லது நான்கு கேள்விகளில் ஏதேனுமொன்று குறித்த சச்சரவு, சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளிக்கு பரிகாரம் அளிக்கக்கூடிய பிரிவு-33-C(2)-ன் வகையத்தினுள் வரும். தொழிலாளருக்கு வரவேண்டிய தொகை குறித்த சச்சரவுகளை பிரிவு-33-C(2)-ன் கீழான தொழிலாளர் நீதிமன்றம்தான் முடிவு செய்ய வேண்டுமே தவிர உரிய அரசல்ல **(Namur Ali Vs. The Central Inland Water Corpn. AIR 1978 SC 275).**

பிரிவு-33 - C(1)-க்கும் மற்றும் பிரிவு-33-C(2)க்கும் இடையேயான முக்கிய வேறுபாடு என்னவெனில், பெற வேண்டிய தொகை குறித்து சச்சரவு ஏதுமில்லாத சூழ்நிலைகளில் பிரிவு-33-C(1)-ம், சச்சரவு உள்ள சூழ்நிலைகளில் பிரிவு-33-C(2)-ம் பொருந்தும் என்பதாகும் **(Chief Mining Engineer, M/S. East India Coal Co. Ltd Vs. Rameshwar, AIR 1968 SC 218).**

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-33-C(2)-ன்கீழ் விண்ணப்பம் செய்வதற்கு காலவரையறை ஏதும் குறிப்பிடப்படவில்லை என்பது உற்று நோக்கத்தக்கதாகும். மேலும் **Bombay Gas Co. Vs. Gopal Bhiva, (1963) II LLJ 608 (SC).**, என்ற வழக்கில் சட்டவகையங்கள் ஏதும் இல்லாத நிலையில் நீதிமுறைச் சட்டத்தின் (judicial legislation) வாயிலாக காலவரையறையை குறிப்பிட இயலாது என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. எனவே நீண்ட காலதாமதத்தை தவிர்ப்பதற்காக, பிரிவு-33-C(2)-ன்கீழ் விண்ணப்பம் செய்வதற்கான காலவரையறையை இச்சட்டத்தில் சேர்ப்பது அவசியமானதாகும்.

அ(iv) ஆணையர் நியமனம் (Appointment of Commissioner) தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தாம் தகுதியானது எனக் கருதும் சூழ்நிலைகளில் ஓர் தொழிலாளிக்கு பணியாண்மையர் அளிக்க வேண்டிய பணம் அல்லது ஆதாயத்தின் மதிப்பை கணக்கிடுவதற்காக, ஆணையரை நியமிக்கலாம். ஆணையர் தாம் அவசியமானது எனக்கருதும் அத்தகைய சான்றுகளைப் பெற்று பரிசீலனை செய்து இது தொடர்பான தமது அறிக்கையை தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கு அளிப்பார். தொழிலாளர் நீதிமன்றம், ஆணையரின் அறிக்கை மற்றும் வழக்கின் பிற சூழ்நிலையை

கருத்தினில் கொண்டு தொகையை முடிவு செய்ய வேண்டும் – பிரிவு – 33 - C(4).

தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தனது முடிவை உரிய அரசுக்கு மேலனுப்புகை செய்யும். உரிய அரசு, தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழிலாளிக்கு கொடுக்க வேண்டிய தொகை இருப்பதாக குறிப்பிட்டிருப்பின் அதனை மேற்குறிப்பிட்ட உட்பிரிவு-1-ல் குறிப்பிட்டுள்ள நடைமுறைகளை பின்பற்றி வசூலிக்கும்.

மேற்குறிப்பிட்டவற்றில் இருந்து, ஓர் பணியாண்மையரிடம் இருந்து, தொழிலாளி பெற வேண்டிய தொகையை, ஓர் நிறைவேற்றுகை நடவடிக்கைக்கு ஒத்தமுறையில் விரைவாக பணம் பெறுவதற்கான ஓர் பலனுள்ள முறையை பிரிவு-33-C குறிப்பிடுகிறது என்பதை புரிந்து கொள்ளலாம்.

PART - B

49. பணிக்குழு அல்லது வேலைக்குழு / Works Committee., Nov-2014, May-2012.

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-3, பணிக்குழுவை ஏற்படுத்தல், அதன் நோக்கம் மற்றும் நடைமுறை பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களின் நேரடியான பேச்சுவார்த்தை மூலம் சுமுகமாக சச்சரவுகளை தீர்ப்பதற்காக இச்சட்டத்தினால் ஏற்படுத்தப்படும் முதலாவது குழு இதுவேயாகும்.

உரிய அரசு, 100 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்களை முந்தைய 12 மாதங்களில் எந்தவொரு நாளிலும் வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள தொழிலகங்களில் பணிக்குழுவை ஏற்படுத்த ஆணையிடலாம். தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகள், குறிப்பிடப்படும் முறையில், அத்தொழிலகத்தில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களில் இருந்தும் மற்றும் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தை கலந்தாலோசித்தும் தேர்வு செய்யப்படுவர்.

பணிக்குழுவை ஏற்படுத்துவதன் நோக்கம் (Object of the Constitution of Works Committee): தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் நோக்கம், தொழிற்சச்சரவுகளை விசாரணை செய்யும் தீர்வு செய்வதற்குமான வகையங்களை செய்வது மட்டுமல்ல, மாறாக, அதிக உற்பத்தி மற்றும் தேசியப் பொருளாதாரத்தை மேம்படுத்துவதற்கு வழிவகுக்கும் தொழில் அமைதியை பெறுவதுமாகும். பிரிவு-3, இத்தகைய இலக்கை அடைவதற்கான ஓர் நடவடிக்கையாகும். இத்தகைய முக்கிய நோக்கம் மட்டுமின்றி, இச்சட்டத்தை உருவாக்கியோர் 'தொழிலாளர்

மேலாண்மையில் பங்குபெறும் (labour participation in management) ஓர் பொதுவுடைமைப் பொருளாதார அணுகுமுறை எனும் இலக்கை அடையவும் எண்ணினர். அரசமைப்புச் சட்டத்தின் பிரிவு-43-A-ன்கீழான இத்தகைய இரு நோக்கங்களையும் பணிக்குழு நிறைவேற்றுகிறது.

உறுப்பினர்கள் (members): பணிக்குழுவில், தொழிலகத்தின் அனைத்து பிரிவுகளிலும் (sections or departments) பணியில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர் இடம் பெறுவர். இருப்பினும், மைய விதி-39-ன்படி, பணிக்குழுவின் உறுப்பினர்கள் எண்ணிக்கை 20-ஐ மிகக்கூடாது. தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளின் எண்ணிக்கை, பணியாண்மையர் பிரதிநிதிகளின் எண்ணிக்கைக்கு குறைவாக இருக்கக்கூடாது. பணிக்குழுவை ஏற்படுத்தும்போது, தொழிற்சங்கத்தை கலந்தாலோசிப்பது அவசியமாகும்.

Union of India Vs. MTSSD Worker's Union, (1998 I LLN 662)], என்ற வழக்கில் 50 விழுக்காட்டிற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள் எந்தவொரு தொழிற்சங்கத்திலும் உறுப்பினர்களாக இருப்பின் பணிக்குழுவை ஏற்படுத்தும்போது அத்தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்களுக்கு மட்டுமே பிரதிநிதித்துவம் செய்யும் உரிமை அளிக்கப்பட வேண்டும். ஆனால் 50% தொழிலாளர்களை உறுப்பினர்களாக கொண்டிராமல் இருப்பின், தொழிற்சங்கம் சாராத உறுப்பினர்களுக்கும் அவர்களின் எண்ணிக்கை விகிதத்திற்கு ஏற்ப பிரதிநிதித்துவம் அளிக்கப்பட வேண்டும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

தொழிலாளர்கள் முறையாக பிரதிநிதித்துவம் செய்யப்படாத பணிக்குழுவின் பரிந்துரைகள் எவ்வித முக்கியத்துவமும் பெறாது. பணிக்குழு முறையாக ஏற்படுத்தப்படாமல் இருப்பின் அல்லது தொழிலாளர்கள் முறையாக பிரதிநிதித்துவம் செய்யப்படாமல் இருப்பின், அத்தகைய பணிக்குழுவின் முடிவு எதிர்க்கப்பட முடியும் என்று **Kemp and Co. Ltd. Vs. Their Workmen (1955) 1 LLJ 48.,** என்ற வழக்கில் கூறப்பட்டது.

பணிக்குழுவின் பணிகள் (Functions of the Works Committee): தொழிலகத்தில் பணியாண்மையருக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையே நல்லுறவை மேம்படுத்தும் பணி, பணிக்குழுவிற்கு அளிக்கப்பட்டுள்ளது. இது முழுமையாக ஓர் ஆலோசனை அளிக்கத்தக்க அமைப்பேயன்றி (consultative body) பேச்சுவார்த்தையில் ஈடுபடும் ஓர் அமைப்பல்ல (not a negotiating body). பணிக்குழுவின் பணி எல்லை, தொழிலாளர்களின் குறைகள் (grievances) முறையீடுகள் (complaints), ஒழுக்கநெறி தொடர்பான பொருள்கள் (matters relating to

discipline), உடல்நலன், பாதுகாப்பு, பயிற்சி, கல்வி உள்ளிட்ட அத்தகைய நலன் (welfare) தொடர்பான பிரச்சினைகளையும் மற்றும் பொதுவாக தொழிலாளர்களின் நலன்களை மிகவும் பாதிக்கும் பிற தனிப்பட்ட பிரச்சனைகளை விவாதிப்பதாகும். பணிக்குழு, பணியாண்மையருடன் கூட்டுபேரத்தில் ஈடுபடும் முகவராகவோ அல்லது சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வது தொடர்பான பொருள்கள் குறித்து அணுகவோ இச்சட்டத்தில் அதிகாரம் பெற்றிருக்கவில்லை.

Elgin Mills Co. Ltd Vs. Sulti Mill Mazdoor Union, Kanpur, (1951) 1 LLJ 184., என்ற வழக்கில் பணிநீக்கத்தை உள்ளடக்கும், வேலை கொடுத்தல் அல்லது கொடுக்காதிருத்தல் பொருளானது (subject) பணிக்குழுவின் பணி எல்லையினுள் இல்லை என்றும், பணிக்குழு முழுமையான ஓர் ஆலோசனை அளிக்கத்தக்க ஓர் அமைப்பு என்றும் அதன் பரிந்துரைகள் கருத்தை தெரிவிப்பதாக இருக்குமே அன்றி கட்டுப்படுத்தக்கூடியதல்ல என்றும் தொழிலாளர் மேன்முறையீட்டுத் தீர்ப்பாயம் குறிப்பிட்டது. மேலும் உச்சநீதிமன்றம் பணிக்குழுவின் கடமைகள் மற்றும் பணிகளில் தொழிற்சீரமைப்பின் மூலம் பணி நிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்வது போன்ற அத்தகைய முக்கிய பொருண்மைகள் உள்ளடங்காது என்றும், கூட்டுபேரத்தில் ஈடுபடும் தொழிற்சங்கத்தின் அதிகாரத்திற்கு பதிலானதாக (supplant) அல்லது அதனை விலக்குவதற்காக (supercede) பணிக்குழு ஏற்படுத்தப்படவில்லை என்றும் விளக்கமளித்துள்ளது **[Northbroke Jute Co. Ltd. Vs. Their Workmen, (1960) 1 LLJ 580 (SC)].**

பணிக்குழுவை கலைத்தல் (Dissolution of Works Committee): மைய அரசு, அல்லது பிரிவு-39-ன்கீழ் அதிகாரம் ஒப்படைவு செய்யப்பட்ட அலுவலர், அவசியமான விசாரணை மேற்கொண்ட பின்னர், பணிக்குழு விதிகளுக்கேற்ப ஏற்படுத்தப்படவில்லை அல்லது தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளில் 2/3 எண்ணிக்கையிலான உறுப்பினர்கள் நியாயப்படுத்தக்கூடிய காரணம் ஏதுமின்றி தொடர்ச்சியாக மூன்று பணிக்குழு கூட்டத்திற்கு வரத் தவறியிருந்தால் அல்லது வேறு ஏதேனும் காரணங்களினால் பணிக்குழு செயல்படாமல் உள்ளதன் காரணமாக தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தில் எந்த நோக்கத்திற்காக இந்த அமைப்பு உள்ளதோ அந்நோக்கத்தை தோற்கடிப்பதாக உள்ளது என்பது குறித்து மனநிறைவு அடையும்போது எந்தவொரு பணிக்குழுவையும் எந்த நேரத்திலும் தனது எழுத்துமூல ஆணையின் வாயிலாக கலைக்கலாம்.

50. தகவலறி நீதிமன்றம் /Court of Inquiry, May-2015.

தகவலறி நீதிமன்றம் ஓர் தற்காலிக (temporary) மற்றும் ஓர் உண்மை கண்டறியும் தன்மைக் கொண்ட அமைப்பாகும் (fact finding body). பொருண்மைகளை விசாரணை செய்வது மட்டுமே இதனை ஏற்படுத்துவதன் நோக்கமாகும். இது நேரடியாக.நடுநின்று இணைக்கும் (mediation - i.e., மத்தியஸ்தம்) பணியையோ அல்லது தொழிற்சச்சரவுகளை சமரசம் செய்யும் அல்லது முடிவு செய்யும் பணிகளையோ மேற்கொள்வதில்லை.

ஏற்படுத்தல் (Constitution): தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-6(1), அரசிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டின் வாயிலாக, எந்தவொரு தொழிற்சச்சரவுடன் சேர்ந்த அல்லது தொடர்புடையதாகக் கருதுகிற அத்தகைய பொருண்மைகளை விசாரிப்பதற்காக, ஓர் தகவலறி நீதிமன்றத்தை ஏற்படுத்தும் அதிகாரத்தை உரிய அரசுக்கு அளிக்கிறது. தகவலறி நீதிமன்றம், உரிய அரசு தகுதியானது எனக் கருதக்கூடிய அத்தகைய ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட சுய உரிமையுள்ள (independent) நபர்களைக் கொண்டிருக்கும். இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட உறுப்பினர்களைக் கொண்டிருப்பின், அவர்களில் ஒருவர் தலைவராக நியமிக்கப்படுவார். தகவலறி நீதிமன்றம், குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய குறைவெண்ணை (quorum) கொண்டிருப்பின், தலைவர் அல்லது எந்தவொரு உறுப்பினரும் வருகை புரியாமல் இருந்தாலும்கூட அது விசாரணையை தொடர்ந்து மேற்கொண்டிட தகுதி பெற்றுள்ளது.

விசாரணையின் எல்லை (Ambit of inquiry): தகவலறி நீதிமன்றத்தின் விசாரணை, உரிய அரசு, பிரிவு-10(1) (b)-ன்கீழ் தகவலறி நீதிமன்றத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யும் பொருளினால் கட்டுப்படுத்தப்படுகிறது. தகவலறி நீதிமன்றம் இச்சட்டத்தின் பிரிவு-11-ன்கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நடைமுறையைப் பின்பற்றும். இது பிரிவு-14-ன்கீழ்;

(i) உரிய அரசு குறித்தனுப்புகை செய்யும் பொருண்மைகள் தொடர்பான விசாரணை மேற்கொள்ளும்; மற்றும்;

(ii) குறித்தனுப்புகையின்பேரில் தாம் மேற்கொண்ட விசாரணைக் குறித்து அரசுக்கு அறிக்கையிடவும் கடமை கொண்டுள்ளது.

சாதாரணமாக, விசாரணை தொடங்கப்பட்ட தேதியிலிருந்து ஆறு மாதங்களுக்குள் அறிக்கை அளிக்கப்பட வேண்டும். அறிக்கை எழுத்துமூலமாகவும் மற்றும் தகவலறி நீதிமன்றத்தின் அனைத்து உறுப்பினர்களின் கையொப்பத்துடனும் இருக்க வேண்டும் – பிரிவு-16.

அறிக்கை மற்றும் அதனுடன் உறுப்பினர்களின் வேறுபாடுகளின் மாறுபட்ட கருத்துப் பதிவும் (minutes of dissent), உரிய அரசால் பெறப்பட்ட தேதியிலிருந்து 30 நாட்களுக்குள் வெளியீடு செய்யப்படும்.

விசாரணை நடவடிக்கையின் விளைவுகள் (Inquiry proceedings effect): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-22, கமரக அலுவலர், தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழிற் தீர்ப்பாயம், தேசிய தீர்ப்பாயம் மற்றும் இசைவுத்தீர்ப்பாயம் ஆகியவற்றின் முன்னிலையான நடவடிக்கைகள் நிலுவையில் இருக்கும்போது, தரப்பினர்களின் உரிமை பாதிக்கப்படுகிறது. தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்யவும், பணியாண்மையர்கள் கதவடைப்பு செய்வதும் தடை செய்யப்படுகிறது. ஆனால் தகவலறி நீதிமன்றத்தின் முன்னிலையில் நடவடிக்கைகள் நிலுவையில் இருக்கும்போது, தரப்பினர்களின் உரிமை பாதிக்கப்படுவதில்லை. அதாவது தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்யவும், பணியாண்மையர்கள் கதவடைப்பு செய்யவும் முடியும். மேலும் பிரிவு-33-ன்கீழ் கிலைக் குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளில் தொழிலாளர்களை பணி நீக்கவும் அல்லது வேறு வழிகளில் தண்டிக்கவும் பணியாண்மையர் கொண்டிருக்கும் உரிமையையும் பாதிக்கப்படுவதில்லை.

தகவலறி நீதிமன்றத்தின் அறிக்கை, தொழிற் சச்சரவை தீர்வுறுதி அமைப்பிற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யலாமா அல்லது செய்ய வேண்டாமா என்று உரிய அரசு முடிவெடுக்க உதவுகிறது.

51. தொழிலாளர் நீதிமன்றம் /Labour Court. Nov-2014(V)

ஏற்படுத்தல் (Constitution): தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-7(1), தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தை ஏற்படுத்துவது தொடர்பான பொருள்களைக் குறிப்பிடுகிறது. உரிய அரசு அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டின் மூலமாக ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர் நீதிமன்றங்களை, இச்சட்டத்தின் இரண்டாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள பொருண்மைகள் தொடர்பான தொழிற் சச்சரவுகளை முடிவு செய்யவும் மற்றும் இச்சட்டத்தின்கீழ் அளிக்கப்படும் பிற பணிகளை நிறைவேற்றவும் ஏற்படுத்தலாம் என்பதை பிரிவு-7-(1), குறிப்பிடுகிறது. தொழிலாளர் நீதிமன்றம் உரிய அரசினால் நியமிக்கப்படும் தலைமை அலுவலர் ஒருவரை மட்டுமே கொண்டிருக்கும்.

தலைமை அலுவலருக்கான தகுதிகள் (Qualifications for presiding officer): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-7(3), தொழிலாளர்

நீதிமன்றத்தின் தலைமை அலுவலராக நியமிக்கப்படுவதற்கான தகுதிகளைக் குறிப்பிட்டுள்ளது அவை பின்வருமாறு:

(i) உயர்நீதிமன்ற நீதிபதியாக பணியாற்றுபவராக அல்லது பணியாற்றியவராக இருக்க வேண்டும்; அல்லது;

(ii) மூன்று ஆண்டுகளுக்கு குறையாமல் மாவட்டநீதிபதியாக அல்லது கூடுதல் மாவட்ட நீதிபதியாக பணியில் இருந்திருக்க வேண்டும்; அல்லது;

(iii) ஏழு வருடங்களுக்கு குறையாமல் இந்தியாவில் நீதிமுறைப் பதவியில் (judicial office) பணியாற்றியிருக்க வேண்டும்; அல்லது;

(iv) ஏதேனுமொரு மாகாணச் சட்டம் அல்லது மாநிலச் சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தில் தலைமை அலுவலராக ஐந்து ஆண்டுகளுக்குக் குறையாமல் பணியாற்றிருக்க வேண்டும்; அல்லது;

(v) சட்டப்படிப்பில் பட்டம் பெற்றிருந்து, தொழிலாளர் துறையில் ஏழு ஆண்டுகள் பணியாற்றிய அனுபவமும் அவற்றுள் மூன்று ஆண்டுகள் சமரச அலுவலராக பணியாற்றிய அனுபவமும் பெற்றுள்ள மைய அரசின் துணை முதன்மை தொழிலாளர் ஆணையராக அல்லது மாநில தொழிலாளர் துறையில் இணை ஆணையராக பணியாற்றுபவர் அல்லது பணியில் இருந்தவர்;

மேற்குறிப்பிட்ட துணை முதன்மை தொழிலாளர் ஆணையர் அல்லது இணை ஆணையர், தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் தலைமை அலுவலராக நியமிக்கப்படுவதற்கு முன்னர் நேர்விற்கேற்ப மைய அரசு அல்லது மாநில அரசுப் பணியை துறந்திருக்க வேண்டும்; அல்லது;

(vi) இந்திய சட்டப்பணியில், படிநிலை-III-ல் (Grade - III), மூன்று ஆண்டுகள் அனுபவம் பெற்ற அலுவலர்.

தகுதியிழப்பு (Disqualification): பின்வரும் எந்தவொரு நபரும், அதாவது –

(i) தன்னுரிமை அல்லது சுயேட்சையாக (independent) இல்லாத; அல்லது;

(ii) 65 வயதை அடைந்தவர்; ஆகியோர், தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் தலைமை அலுவலராக நியமிக்கப்படவோ அல்லது தொடர்ந்திருக்கவோ முடியாது.

[N.B: தொழிலாளர் நீதிமன்ற தலைமை அலுவலரின் பணிகள், கடமைகள் மற்றும் நீதிமன்றத்தின் ஆள்வரையினை, Part-A, வினா எண் 19-க்கான விடையில் காண்க].

52. தொழிற் தீர்ப்பாயம் / Industrial Tribunal, May-2017

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-7A, உரிய அரசுக்கு தொழிற்தீர்ப்பாயம்/தீர்ப்பாயங்களை ஏற்படுத்துவதற்கான அதிகாரத்தை அளிக்கிறது. இதன்படி, உரிய அரசு, இச்சட்டத்தின் அட்டவணை -II அல்லது அட்டவணை – III- ல் குறிப்பிட்டுள்ள எந்தவொரு பொருள்கள் தொடர்பான தொழிற்சச்சரவுகளை முடிவு செய்வதற்கும் மற்றும் இச்சட்டத்தின்கீழ் அளிக்கப்படும் அத்தகைய பிற பணிகளை நிறைவேற்றுவதற்கும், அரசிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டின் வாயிலாக ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிற் தீர்ப்பாயங்களை ஏற்படுத்தலாம்.

தீர்ப்பாயம், உரிய அரசினால் நியமிக்கப்படும் ஒரே ஒரு நபரை மட்டுமே கொண்டிருக்கும்.

[N.B: தீர்ப்பாயத்தின் தலைமை அலுவலராக (presiding officer) நியமக்கப்படுவதற்கான தகுதிகள் மற்றும் தகுதியிழப்பு குறித்து முந்தைய குறுவினாவிற்கான விடையிலும், தொழிற்தீர்ப்பாயத்தின் ஆள்வரை, தலைமை அலுவலரின் கடமைகள் மற்றும் அதிகாரங்களை Part-A, வினா எண் 20-க்கான விடையிலும் காண்க].

53. தேசிய தொழிற் தீர்ப்பாயம் / National Industrial Tribunal, May-2015 (v).

மைய அரசின் எண்ணத்தில், ஓர் தொழிற்சச்சரவில் தேசிய முக்கியத்துவம் வாய்ந்த கேள்வியொன்று உள்ளடங்கியிருப்பதாக அல்லது ஓர் தொழிற்சச்சரவின் தன்மை ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலங்களில் உள்ள தொழிலகங்கள் நலன் கொண்டிருப்பதாக அல்லது அத்தகைய சச்சரவினால் பாதிக்கப்படலாம் என்றிருப்பின், அத்தகைய தொழிற்சச்சரவை தீர்வு செய்வதற்காக, மைய அரசு, அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டின் வாயிலாக, ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தேசிய தொழிற்தீர்ப்பாயங்களை ஏற்படுத்தலாம். [பிரிவு-7B(1)].

தேசிய தொழிற்தீர்ப்பாயம், மைய அரசினால் நியமிக்கப்படும் ஒரேயொரு நபரை மட்டும் கொண்டிருக்கும். தேசியத் தொழிற் தீர்ப்பாயத்தில், உயர்நீதிமன்ற நீதிபதியாக இருக்கும் அல்லது உயர்நீதிமன்ற நீதிபதியாக இருந்த ஒருவரையே தலைமை அலுவலராக மைய அரசு நியமிக்கும். மைய அரசு, தாம் தகுதியானது எனக் கருதினால், தேசியத் தீர்ப்பாயத்தின் முன்னிலையில் உள்ள நடவடிக்கையில் ஆலோசனை வழங்குவதற்காக, இரு மதிப்பீட்டாளர்களை நியமிக்கலாம்.

மேற்குறிப்பிட்டவற்றில் இருந்து, தேசியத் தொழிற் தீர்ப்பாயத்தை, மைய அரசு மட்டுமே ஏற்படுத்தும் அதிகாரம் கொண்டுள்ளது என்பதும், அவ்வாறு ஏற்படுத்துவது பின்வரும் இரண்டு காரணங்கள், அதாவது –

(i) ஓர் தொழிற்சச்சரவில் தேசிய முக்கியத்துவம் வாய்ந்த கேள்வியொன்று உள்ளடங்கியுள்ளது; அல்லது;

(ii) ஓர் தொழிற்சச்சரவின் தன்மை காரணமாக, ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலங்களில் உள்ள தொழிலகங்களும் நலன் கொண்டிருக்கும் வாய்ப்புள்ளது அல்லது அத்தகைய தொழிற்சச்சரவினால் பாதிக்கப்படலாம் என்பதன் அடிப்படையில் இருக்கும்.

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-10(1-A)-ன்கீழ், தேசியத் தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்டிருக்கும்போது, அக்குறித்தனுப்புகையில் உள்ளடங்கியுள்ள பொருண்மைகள் தொடர்பான தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழிற் தீர்ப்பாயத்தின் அதிகாரவரம்பு தடை செய்யப்பட்டுவிடும் மற்றும் தேசியத் தொழிற்தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட அத்தகைய தொழிற்சச்சரவின் கருப்பொருள் (subject matter) தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழிற்தீர்ப்பாயத்தின் முன் நிலுயையில் இருப்பின், தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழிற் தீர்ப்பாயத்தின் நடவடிக்கைகள் நசுக்கப்பட்டுவிட்டதாக கருதப்பட வேண்டும் (shall be deemed to have been quashed) - பிரிவு-10(6).

ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலங்களில் பரவியுள்ள ஓர் தொழிற் சச்சரவை, மைய அரசு, தேசிய தொழிற் தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டும் என்கிற கட்டாய வடிவிலான (Mandatory form) எந்தவொரு கடப்பாட்டினையும் இப்பிரிவு மைய அரசுக்கு விதிக்கவில்லை. இப்பிரிவு, மைய அரசுக்கு, அதன் எண்ணத்தில், சச்சரவில் அடங்கியுள்ள கேள்விகளில், ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலங்களில் உள்ள தொழிலகங்கள் நலன் கொண்டிருப்பதாக அல்லது பாதிப்பதான தன்மை கொண்டிருப்பதாக இருப்பின், பிரிவு-7-B-ன்கீழ் நடவடிக்கை எடுக்கும் தேர்வுரிமையை (அதாவது தேசியத் தீர்ப்பாயம் அமைப்பதா அல்லது வேண்டாமா?) மைய அரசிடம் விட்டுவிடுகிறது. இந்த வகையம் ஓர் இயல்விக்கும் ஒன்று மட்டுமே (The Provision is an enabling only) **[Indian Banks Association Vs. Workmen of Syndicate Bank, 1998 (I) LLJ 253 (APHC)].**

54. குறை தீர்க்கும் அமைப்பு / Grievance redressal machinery (அல்லது) குறை தீர்ப்புக்குழு / Grievance Redressal Committee.

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தில், 2010-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டத்தின்மூலம் அத்தியாயம் – II-B, புகுத்தப்பட்டது. இந்த அத்தியாயத்தின் பிரிவு-9C, தனிப்பட்ட நபர்களின் குறைகளை தீர்ப்பதற்கான ஓர் அமைப்பை நிறுவுதல் மற்றும் அதன் உறுப்பினர்கள் மற்றும் நடைமுறை பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. இப்பிரிவு-15.09.2010 தேதியிலிருந்து நடைமுறைக்கு வந்தது.

பிரிவு-9-C-ன்படி, 20 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள ஒவ்வொரு தொழிலகமும், ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட குறைதீர்க்கும் குழக்களை ஏற்படுத்த வேண்டும். 2010-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டத்தின் நோக்கங்கள் மற்றும் காரணங்களுக்கான அறிக்கையில், தொழிலாளர்களின் குறைகளை நிவர்த்தி செய்வதற்கு, ஓர் உள்ளமைந்த அமைப்பை (in-house mechanism) ஏற்படுத்த வேண்டும் என்ற நோக்கத்திற்கு செயல் வடிவம் கொடுப்பதற்காக குறைதீர்க்கும் அமைப்பு எனும் ஓர் அமைப்பை நிறுவ விரும்புவதாக குறிப்பிடப்பட்டது.

குறைதீர்க்கும் குழு, பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களின் சமமான உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையை கொண்டிருக்கும். குறைதீர்க்கும் குழுவின் தலைவர், ஒவ்வொரு ஆண்டும் சுழற்சிமுறையில் பணியாண்மையர் தரப்பு உறுப்பினர் மற்றும் தொழிலாளர் தரப்பு உறுப்பினர்களில் இருந்து தேர்வு செய்யப்படுவர். குறைதீர்க்கும் குழுவின் மொத்த உறுப்பினர் எண்ணிக்கை 6-க்கும் மேற்படாதிருக்கும். இருப்பினும், உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை இரண்டாக இருப்பின், கூடுமானவரை அவர்களில் பெண் உறுப்பினர் ஒருவராகவும், உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை அதிகப்படுத்துவதற்கு ஏற்ற விகிதத்தில், பெண் உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையும் கூட்டப்பட வேண்டும். எவ்வாறு இருப்பினும், பிரிவு-9-C- ன்கீழ் தொழிலகத்தில் ஏற்படுத்தப்படும் குறைதீர்க்கும் அமைப்பு, தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ், அதே பொருண்மைகள் குறித்து சச்சரவினை எழுப்பும் தொழிலாளியின் உரிமையை எவ்விதத்திலும் பாதிக்காது.

குறை தீர்க்கும் குழு, பாதிக்கப்பட்ட தரப்பு அல்லது பாதிக்கப்பட்ட தரப்பின் சார்பாக எழுத்துமூலமான விண்ணப்பத்தைப் பெற்ற தேதியிலிருந்து 30 நாட்களுக்குள் தனது நடவடிக்கையை முடிக்க வேண்டும்.

மேன்முறையீடு (Appeal): குறைதீர்க்கும் குழுவின் முடிவினால் தீங்குற்ற தொழிலாளி, குழுவின் முடிவுக்கு எதிராக பணியாண்மையரிடம் மேன்முறையீடு செய்யலாம். பணியாண்மையர், மேல்முறையீட்டு

விண்ணப்பத்தைப் பெற்றத் தேதியிலிருந்து ஒரு மாதத்திற்குள் அதனை முடித்து, தனது முடிவின் நகலை (copy), சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளிக்கு அனுப்ப வேண்டும்.

55. தொழிலாளர் இசைவுத் தீர்ப்பு / Labour Abitration May-2015 (அல்லது) தன்னிச்சையான நடுவர் தீர்ப்பு / Voluntary arbitration - May-2012 (அல்லது) இசைவுத்தீர்விற்கு அனுப்புதல் தொடர்பான சட்ட வகையங்களின் முனைப்புத்தன்மை / Effectiveness of the provisions relating to voluntary reference, Nov-2013.

இசைவுத்தீர்வு (Arbitration): ஓர் தொழிலில் தொழிற்சச்சரவு நடப்பில் இருக்கும்போது அல்லது தொழிற்சச்சரவு ஏற்படலாம் என்ற ஐயம் உள்ளபோது மற்றும் பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள் அச்சச்சரவை இசைவுத்தீர்வுக்கு குறித்தனுப்ப ஒப்புக்கொண்டால், அதனை ஓர் எழுத்து மூலமான மற்றும் தங்களின் கையொப்பத்துடன்கூடிய உடன்பாட்டின்மூலமாக, இசைவுத்தீர்விற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யலாம். ஆனால் உரிய அரசு அத்தகைய தொழிற்சச்சரவை, இச்சட்டத்தின் பிரிவு-10- ன்கீழ் தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழிற் தீர்ப்பாயம் அல்லது தேசியத் தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்வதற்கு முன்னர், அச்சச்சரவை, பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள் இசைவுத்தீர்வுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டும். தரப்பினர்கள் செய்து கொள்ளும் உடன்படிக்கையிலேயே இசைவுத்தீர்ப்பாயத்தின் நடுவர்களை தங்களின் விருப்பம்போல் தேர்வு செய்து கொள்ளலாம் அல்லது தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழிற் தீர்ப்பாயம் அல்லது தேசியத் தொழிற் தீர்ப்பாயத்தின் தலைமை அலுவலரையும்கூட குறிப்பிடலாம் - (பிரிவு-10-A).

தரப்பினர்கள், இசைவுத்தீர்வு உடன்படிக்கையின் நகல் ஒன்றை உரிய அரசுக்கும் மற்றும் சமரச அலுவலருக்கும் கண்டிப்பாக அனுப்பி வைக்க வேண்டும்.

இசைவுத்தீர்வு அறுதி நடுவர் (Umpire): தொழிற் சச்சரவை குறித்தனுப்புகை செய்யும் இசைவுத்தீர்வுக்கான உடன்படிக்கையில், இரட்டைப் படை எண்களில் (even numbers) இசைவுத்தீர்வாளர்களை தரப்பினர் குறிப்பிட்டிருந்தால், அந்த உடன்படிக்கையில் இசைவுத்தீர்வு அறுதி நடுவராக மற்றொரு நபரை நியமிப்பது குறித்தும் குறிப்பிட்டிருக்க வேண்டும். இசைவுத்தீர்வு நடுவர்கள் தங்களின் கருத்தில் சமமான எண்ணிக்கையில் பிரிந்திருக்கும்போது (equal divided), இசைவுத்தீர்வு

அறுதி நடுவரின் முடிவே இறுதியானதாவும் மற்றும் இசைவுத்தீர்ப்பாயத்தின் தீர்வளிப்பாகவும் இருக்கும்.

இசைவுத்தீர்வு உடன்படிக்கையின் வெளியீடு (Publication of arbitration agreement): தொழிற்சச்சரவு ஒன்று இசைவுத்தீர்வுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்டிருக்கும்போது, குறித்தனுப்புகை செய்த நபர்கள் இருதரப்பிலும் பெரும்பான்மை எண்ணிக்கையிலான நபர்கள் என்பதன் பேரில் உரிய அரசு மனநிறைவு அடைந்தால் அத்தகைய குறித்தனுப்புயைப் பெற்ற தேதியிலிருந்து 30 நாட்களுக்குள் அதனை அரசுப் பதிவிதழில் வெளியீடு செய்ய வேண்டும். இசைவுத்தீர்வாளர் சச்சரவினை தகுதிகளின் அடிப்படையில் (merits) பரிசீலனை செய்யப்படுவதற்கு முன்னர், உரிய அரசினால் இசைவுத்தீர்வு உடன்படிக்கை அரசு பதிவிதழில் வெளியீடு செய்யப்படுவது கட்டாயமானதாகும். இவ்வகையத்தை பின்பற்றாதிருப்பது தீர்வளிப்பை விழலாக்கிவிடும **[Karnal Leather Karamchari Sangathan Vs. Liberty Footwear and Co. (1990) Lab IC 30 (SC)].**

இசைவுத்தீர்ப்பாயத்தின் நடைமுறை (Proceedings): உரிய அரசின் இசைவுத்தீர்வு உடன்படிக்கை வெளியீட்டிற்குப் பின்னர், அத்தகைய இசைவுத்தீர்வு உடன்படிக்கையின் தரப்பினர் அல்லாத, ஆனால் தொழிற்சச்சரவு குறித்து அக்கறை கொண்டுள்ள பணியாண்மையர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு அவர்கள் தரப்பு வழக்கை இசைவுத்தீர்வாளர்/ தீர்வாளர்கள் முன் முன்னிலையிட வாய்ப்பளிக்க வேண்டும்-பிரிவு-10-A (3A). இசைவுத்தீர்ப்பாளர் பின்வரும் கொள்கைகளை பின்பற்ற வேண்டும்;

(i) இரு தரப்பினரின் கேட்பினுக்கும் நியாயமான வாய்ப்பளிக்க வேண்டும்;

(ii) இரு தரப்பினருக்கும், பின்பற்றப்படவிருக்கும் நடைமுறை குறித்து உரிய அறிவிப்பு வழங்க வேண்டும்;

(iii) தரப்பினர்கள் தாங்கள் சார்ந்திருக்கும் சாட்சியங்ளை அளிக்க தடையற்ற உரிமை அளிக்கப்பட வேண்டும்;

(iv) இசைவுத்தீர்வாளர், இரு தரப்பின் முன்னிலையில் சான்றுகளைப் பெற வேண்டும்;

(v) ஓர் தரப்பினர் அளிக்கும் எந்தவொரு ஆவணத்தையும், அதனை மற்றொரு தரப்பினருக்கு காண்பித்து அதன் பதிலைப் பெற்றிருந்தாலேயொழிய, அத்தகைய ஆவணத்தை இசைவுத்தீர்வாளர் சார்ந்திருக்கக்கூடாது.

இசைவுத்தீர்ப்பாளரின் தகுதி நிலை (Status of arbitrator):

பிரிவு -10-A-ன்கீழான இசைவுத்தீர்ப்பாயம், இச்சட்டத்தின் பிரிவு-10-ன்கீழான சட்டமுறைத்தீர்ப்பாயத்தின் (Statutory tribunal) அனைத்து முக்கிய கூறுகளையும் கொண்டுள்ளது. பிரிவு-10-A-ன்கீழ் நியமிக்கப்படும் ஓர் இசைவுத்தீர்ப்பாளர், ஓர் தீர்ப்பாயமாகவோ அல்லது ஓர் சட்டமுறை இசைவுத்தீர்ப்பாளராகவோ இல்லாமல் இருந்தாலும்கூட, சட்டத்தின் வகையங்களை கவனத்தில் கொள்ளும்போது, பிரிவு-10A-ன்கீழான ஓர் தீர்ப்பாயம், பிரிவு-10-ன்கீழ் ஓர் சட்டமுறை இசைவுத்தீர்ப்பாயம் கொண்டுள்ள அனைத்து தன்மைகளையும் கொண்டுள்ளது. பிரிவு-10-A-ன்கீழான இசைவுத்தீர்ப்பாளரின் நியமனம் மற்றும் தேர்வு ஆகியவை தரப்பினரின் தம்முள் உடன்படிக்கையைச் (mutual agreement) சார்ந்திருந்தாலும் எஞ்சியவை சட்டம் மற்றும் சட்ட வகையத்தினால் முறைப்படுத்தப்படுகிறது. இசைவுத்தீர்ப்பாளரின் முன்னிலையிலான நடைமுறைகள் ஓர் நீதிமுறை போலமை (quasi-judicial) தன்மை கொண்டதாகும். அவர் சட்டம் மற்றும் சட்ட விதிகளில் வரையறுக்கப்பட்ட அத்தகைய எல்லைக்கு உட்பட்டு செயல்படவும் அதிகாரத்தை பயன்படுத்தவும் வேண்டும். எனவே அவர் ஓர் சட்டமுறை இசைவுத்தீர்ப்பாளரேயாவார் **[Nowrozabad Colliery Mazdoor Sangh Vs. Jeejebhoy, (1970) 20 F.L.R. 93].**

56. தீர்வு அல்லது உடன்பாட்டு தீர்வு / Settlement, May-2013 (v).

தொழிற்தகராறுகள் சட்டம், 1947-ன்பிரிவு - 2(p), தீர்வு அல்லது உடன்பாட்டு தீர்வு என்பதை பின்வருமாறு வரையறுக்கிறது:

"உடன்பாட்டு தீர்வு என்பது, சமரச நடைமுறையின்போது எட்டப்படும் உடன்பாட்டு தீர்வினையும் மற்றும் இது, சமரச நடைமுறையின்போது எட்டப்படும் தீர்வு அல்லாத வேறு முறையில் பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையேயான எழுத்துமூலமான உடன்பாட்டினையும், அத்தகைய உடன்பாடு குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய முறையில் அதன் தரப்பினர்களால் கையொப்பமிடப்பட்டும் மற்றும் அதன் நகலை, உரிய அரசால் இது தொடர்பாக அதிகாரமளிக்கப்பட்டிருக்கும் அலுவலருக்கும் மற்றும் சமரச அலுவலருக்கும் அனுப்பி வைப்பதையும் உள்ளடக்கும்."

உடன்பாட்டு தீர்வு எட்டப்படும் முறைகள் (Methods of arriving at settlement): உடன்பாட்டு தீர்வு பின்வரும் இருமுறைகளில் எட்டப்படலாம்;

முதலாவதாக, சமரச அலுவலர் அல்லது சமரச வாரியத்தின் முன்னிலையிலான நடவடிக்கையின்போது எட்டப்படும் உடன்பாட்டுத்தீர்வு.

இத்தீர்வு முறையில் சூழ்நிலைக்கேற்ப, சமரச அலுவலர் அல்லது சமரச வாரியம், நிருவாகம் மற்றும் தொழிலாளர்கள் பங்கேற்பதால் இதற்கு **முத்தரப்பு உடன்படிக்கை (tripartite agreement)** என்று பொதுவாக அழைக்கப்படுகிறது. தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-12(3), இது குறித்துக் குறிப்பிடுகிறது.

இரண்டாவதாக, சமரச நடவடிக்கையின்போது அல்லாமல், பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையேயான எழுத்துமூல உடன்படிக்கையினால் எட்டப்படும் உடன்பாட்டுத்தீர்வு. இத்தகைய முறையிலான உடன்பாட்டில் தரப்பினர்கள் அதாவது பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள் கையொப்பம் இடப்பட்டிருக்க வேண்டும்; மேலும், அத்தகைய உடன்பாட்டின் நகலை, இது தொடர்பாக உரிய அரசால் அதிகாரமளிக்கப்பட்டிருக்கும் அலுவலருக்கு அனுப்பி வைக்கப்பட வேண்டும். இம்முறையில், பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள் ஆகிய இருதரப்பினர் மட்டுமே பங்கு பெற்று சுமூகமான முறையில் ஓர் உடன்பாட்டினை எட்டுவதால், இது **இருதரப்பு உடன்படிக்கை (bipartite settlement)** என பொதுவாக அழைக்கப்படுகிறது. இச்சட்டத்தின் பிரிவு-18(1), இதுபற்றிக் குறிப்பிடுகிறது.

உடன்பாட்டுத் தீர்வு கட்டுப்படுத்தும் நபர்கள் (persons on whom settlement is binding): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-18(1), சமர நடவடிக்கையின்போது அல்லாமல் பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள் இடையே எட்டப்படும் உடன்பாட்டுத் தீர்வு, உடன்படிக்கையின் தரப்பினர்களை மட்டுமே கட்டுப்படுத்தும் என்பதை வெளிப்படையாக கூறுகிறது. ஆனால் பிரிவு-18(3)-ன்படி சமரச நடைமுறையின்போது எட்டப்படும் உடன்பாட்டுத் தீர்வு பின்வரும் நபர்களை, அதாவது -

(a) தொழிற்சச்சரவின் அனைத்து தரப்பினர்கள்;

(b) சூழ்நிலைக்கேற்ப சமரச அலுவலர் அல்லது சமரச வாரியத்தின் எண்ணத்தில் தகுதியான காரணங்களின் அடிப்படையில், சமரச நடவடிக்கைகளில் கலந்து கொள்வதற்காக அழைக்கப்பட்டவர்கள்;

(c) பணியாண்மையரின் வாரிசுகள், இறங்குரிமையர்கள் மற்றும்

(d) தொழிற்சாலையில் தற்போது பணியில் இருப்பவர்கள் மற்றும் எதிர்காலத்தில் பணியமர்த்தப்படுபவர்கள், ஆகியோரை கட்டுப்படுத்தும்.

உடன்பாட்டுத்தீர்வு நடைமுறையில் இருக்கும்காலம் (Period of operation of settlement): உடன்பாட்டு தீர்வு, நடைமுறையில் இருக்கும்காலம்பற்றி இச்சட்டத்தின் பிரிவு-19, குறிப்பிடுவதாவது;

(1) உடன்பாட்டு தீர்வு, சச்சரவின் தரப்பினர்களால் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட அத்தகைய தேதியிலிருந்து நடைமுறைக்கு வரும் மற்றும் தேதி எதுவும் குறிப்பிடப்படாமல் இருப்பின், சச்சரவின் தரப்பினர்கள் உடன்பாட்டுத் தீர்வு விவரக் குறிப்பாவணத்தில் (memorandum of settlement) கையெழுத்திட்ட அத்தகைய தேதியிலிருந்து நடைமுறைக்கு வரும்.

(2) உடன்பாட்டுத்தீர்வு தரப்பினர்களால் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்ட அத்தகைய காலம் வரையில் கட்டுப்படுத்தும் தன்மையைக் கொண்டிருக்கும். காலம் எதுவும் குறிப்பிடப்படாமல் இருப்பின், சச்சரவின் தரப்பினர்கள் உடன்பாட்டு விவரக்குறிப்பாவணத்தில் கையெழுத்திட்ட தேதியிலிருந்து ஆறுமாதங்கள் வரையிலும் மற்றும் உடன்பாட்டுத் தீர்வின் தரப்பினர்களில் எவரேனும் ஒரு தரப்பு, உடன்பாட்டினை முடிவுக்கு கொண்டு வருவது குறித்த தமது எண்ணத்தை ஓர் அறிவிப்பின் வாயிலாக வெளிப்படுத்தி, அத்தகைய அறிவிப்பு அளித்த தேதியிலிருந்து இரண்டு மாதங்கள் முடிவடைந்திருந்தாலேஅன்றி, ஆறு மாதங்கள் முடிந்த பிறகும்கூட தரப்பினர்களை கட்டுப்படுத்தும்.

உச்சநீதிமன்றம், **Karnani Properties, Ltd. Vs. State of West Bengal, AIR 1990 SC 2040.**, என்ற வழக்கில், பிரிவு-19(2)-ன் தேவை, உடன்பாட்டு தீர்வினை முடிவுக்கு கொண்டு வருவதற்காக, கண்டிப்பாக முறைப்படி அறிவிப்பு அளிக்கப்பட வேண்டும் என்பதல்ல, தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான கடிதப் போக்குவரத்தின்மூலமாகவும்கூட அனுமானிக்க முடியும் என்பதைக் குறிப்பிட்டது.

57. பிரிவு - 10(1) - ன்கீழ் குறித்தனுப்புகை செய்யும் உரிய அரசின் அதிகாரத்தை எதிர்க்க முடியுமா? / Whether the power of appropriate government under section 10(1) can be challenged?

உரிய அரசு, பிரிவு - 10(1)-ன்கீழ், ஒருமுறை குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட ஆணை தொடர்பாக எவ்வித குறுக்கீடும் செய்யப்படமுடியாது என்ற கருத்து தொடக்கத்தில் இருந்தது. எ-டு: **State of Madras Vs. C.P. Sarathy, AIR 1953 SC 53.** அதன் பின்னரான பல வழக்குகளில், குறிப்பிட்ட காரணங்களின் அடிப்படையில், அரசின் குறித்தனுப்புகை எதிர்க்கப்படமுடியும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. அடிப்படையில், குறித்தனுப்புகை செய்யும் அரசின் செயல் நிருவாகத்தன்மை கொண்டது என்பதால், அரசின் நிருவாகச் செயல் குறித்து எதிர்க்கப்படக்கூடிய

அத்தகைய அனைத்து காரணங்களின் அடிப்படையிலும் குறித்தனுப்புகை செய்வதை எதிர்க்கப்படமுடியும் அதாவது –

(i) குறித்தனுப்புகை உரிய அரசினால் செய்யப்படவில்லை;

(ii) குறித்தனுப்புகை செய்த அரசின் கருத்து முறையற்றது அல்லது தொடர்பற்ற கருத்துகளின் அடிப்படையிலானது (based on extraneous consideration);

(iii) அரசு, எந்தவொரு முடிவுக்கு வருவதற்குமான பொருள்கள் அதன் முன்னிலையில் இல்லை;

(iv) அரசு தனது எண்ணத்தை ஒருமுகமாக செலுத்தவில்லை அல்லது முக்கியமான / தொடர்புடைய பொருள்கள் மற்றும் பொருண்மைகளை கவனத்தில் எடுத்துக்கொள்ளவில்லை;

(v) அரசின் அலுவலர்கள் தீய எண்ணத்துடன் (mala-fide) செயல்பட்டுள்ளனர் அல்லது குறித்தனுப்புகை ஆணையை நிறைவேற்றுவதில் நல்லெண்ணக் (bona-fide) குறைபாடு உள்ளது;

(vi) பிரிவு-2(k)-ல் வரையறுக்கப்பட்டவாறான 'தொழிற் சச்சரவு' ஏதுமில்லை;

(vii) பணியாண்மையரின் செயல்பாடுகள் பிரிவு-2(j)-ன்கீழ் வரையறுக்கப்பட்டவாறான 'தொழில்' அல்ல;

(viii) அதிகார வரம்பின்றி குறித்தனுப்புகை ஆணை நிறைவேற்றப்பட்டுள்ளது அல்லது குறித்தனுப்புகை மட்டுமீறிய அதிகார வரம்பினால் செய்யப்பட்டது;

(ix) குறித்தனுப்புகை, தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின் வகையங்களுக்கு முரணாக செய்யப்பட்டுள்ளது;

(x) தீர்வு செய்வதற்காக குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட பொருள், முந்தைய உடன்பாட்டில் (earlier settlement) உள்ளடக்கப்பட்ட ஓர் பொருள் தொடர்பானது.

58. தீர்வத்தின் தொடக்கம் மற்றும் நடைமுறைப்படுத்தல் / Commencement and enforceability of award

தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு – 17A, தீர்வம் நடைமுறைக்கு வருவது தொடர்பான பின்வரும் பொருள்களைக் குறிப்பிடுகிறது:

(1) ஓர் தீர்வம் (இசைவுத் தீர்ப்பாளரின் தீர்வம் உட்பட) அது பிரிவு - 17-ன்கீழ் வெளியீடு செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து 30 நாட்கள் முடிவடைந்த பின்னர் செயல்பாட்டிற்கு அல்லது நடைமுறைக்கு வரும் என்பதை பிரிவு - 17-A-1, குறிப்பிடுகிறது. இதன் பொருள் என்னவெனில், தீர்வம்

வெளியிடப்பட்டாலேயொழிய பணியாண்மையர் அதனை செயல்படுத்தும் கடமை கொண்டிருக்கவில்லை என்பதாகும்.

சில சூழ்நிலைகளில், தீர்வத்தின் செயல்பாட்டினை அரசுப்பதிவிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டின் மூலமாக நிறுத்தப்படலாம். பின்வரும் சூழ்நிலைகளில், வெளியீடு செய்யப்பட்டு 30 நாட்கள் முடிவடைந்த பின்னரும் தீர்வத்தை நடைமுறைப்படுத்த முடியாது; அதாவது-

(a) உரிய அரசு, தொழிலாளர் நீதிமன்றம்/தீர்ப்பாயம், தொழிற் சச்சரவு தொடர்பாக அளித்துள்ள தீர்வத்தை, குறிப்பாக உரிய அரசு ஓர் தரப்பினராக உள்ள தொழிற்சச்சரவு குறித்த தீர்வத்தை எப்படியிருப்பினும் நடைமுறைப்படுத்தமுடியாது என்று கருதினால்;

(b) தேசிய தொழில் தீர்ப்பாயத்தின் தீர்வம் தொடர்பாக, அத்தீர்வத்தை முழுமையாக அல்லது அதன் ஒரு பகுதிக்கு செயல்முறை வடிவம் கொடுப்பது, தேசத்தின் பொருளாதாரம் அல்லது சமூக நீதி போன்ற பொதுக் காரணங்களின் அடிப்படையில் அவசியமற்றது என மைய அரசு கருதினால்; [பிரிவு-17A(1)-க்கான விலக்கு வாசகம்].

(2) மேற்குறிப்பிட்ட காரணத்தின்கீழ் உரிய அரசு அல்லது மைய அரசு அரசிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டின்மூலம், தீர்வம் வெளியீடு செய்யப்பட்ட 30 நாட்கள் முடிவுற்ற பின்னரும் நடைமுறைக்கு வராது என விளம்பலாம். தீர்வம் தொடர்பான அத்தகைய விளம்புகை பிறப்பித்திருக்கும்போது, பிரிவு-17-ன்கீழ் தீர்வத்தை வெளியீடு செய்த 90 நாட்களுக்குள் அதனை நிராகரிக்கும் (reject) அல்லது திரித்தமை செய்யும் (modifying) ஓர் ஆணையை செய்யலாம். மேலும் தீர்வம் மற்றும் அத்துடனான மேற்குறிப்பிட்ட அத்தகைய ஆணையை, சூழ்நிலைக்கேற்ப, ஆணையிட்டது மாநில அரசாக இருப்பின் மாநில சட்டமன்றத்திலும், மைய அரசாக இருப்பின் பாராளுமன்றத்திலும் கிடைக்கப்பெறும் முதல் வாய்ப்பிலேயே (on the first available opportunity) முன்னிலையிடப்பட வேண்டும்-பிரிவு-17A(2).

(3) எந்தவொரு தீர்வமும் நிராகரிக்கப்பட்டு அல்லது திரித்தமை செய்யப்பட்டு மாநில சட்டமன்றம் / மைய பாராளுமன்றத்தில் முன்னிலையிடப்பட்டிருப்பின், அவ்வாறு முன்னிலையிடப்பட்ட தேதியிலிருந்து 15 நாட்கள் முடிவடைந்தபின் நடைமுறைக்கு வந்துவிடும். மேற்குறிப்பிட்ட பிரிவு-17A(1)-க்கான விலக்கு வாசகத்தில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறான விளம்புதலை (declaration) தொடர்ந்து, பிரிவு-17A(2)-ன்கீழ் எந்தவொரு ஆணையும் செய்யப்படாமல் இருப்பின், 90 நாட்கள் முடிந்தவுடன் நடைமுறைக்கு வந்துவிடும்.

(4) மேற்குறிப்பிட்ட துணைப்பிரிவுகள் (1) மற்றும் (3)-ன்

வகையங்களுக்கு உட்பட்டு, தீர்வத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அத்தகைய தேதியிலிருந்து தீர்வம் நடைமுறைக்கு வரும். தீர்வத்தில் தேதி எதுவும் குறிப்பிடப்படாமல் இருப்பின், துணைப்பிரிவு(1) அல்லது துணைப் பிரிவு-(3)-ன்கீழ் நடைமுறைப்படுத்தத்தக்க அத்தகைய தேதியிலிருந்து நடைமுறைக்கு வரும். அத்தயை சூழ்நிலைகளில், நடைமுறைத் தேதியும், அதேபோல் தீர்வத்தை செயற்படுத்தும் தேதியும் ஒன்றாகவே இருக்கும் (the date of operation as well as the date of enforceability of award will be the same).

மேற்குறிப்பிட்ட பிரிவு-17-A-ன்கீழ் தீர்ப்பாயம் / இசைவுத்தீர்வாளர், என்றைய தேதியிலிருந்து தீர்வம் நடைமுறைக்கு வரும் என்பதைக் குறிப்பிடலாம். இவற்றினின்று எந்த தேதியிலிருந்து தீர்வம் நடைமுறைக்கு வரும் என்று நிர்ணயிப்பது என்பது ஓர் சுய விருப்புரிமையை சார்ந்தது என்பதை அறிந்து கொள்ளலாம். தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழிற்தீர்ப்பாயம், தீர்வம் உடனடியாக நடைமுறைக்கு வருவதாக அல்லது வருமேவுத்தன்மை (prospective) அல்லது முன்மேவுத்தன்மையுடனும் (retrospectively) செய்யப்படலாம்.

Management of Wenger & Co. Vs. Their Workmen, AIR 1964 SC 864., என்ற வழக்கில், குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட தேதிக்கு முன்னரான தேதியிலிருந்தே தனது தீர்வம் நடைமுறைக்கு வருவது நேர்மையானது மற்றும் நியாயமானது எனத் தீர்ப்பாயம் கருதும்போது, அத்தகைய கட்டளையிட அதிகாரம் பெற்றுள்ளது என்பதுடன், அத்தகைய கட்டளை அளிக்கப்படின், தீர்வம் முன்மேவுத்தன்மையைப் பெற்றிருக்கும் என்று கூறப்பட்டது. ஓர் தீர்வத்தில், தகுந்த காரணமின்மை (unreasonableness) என்பது இல்லாதிருக்கும்போது, அதன் முன்மேவுத்தன்மை செயல்பாடு மட்டுமே அத்தீர்வத்தில் குறுக்கீடு செய்வதற்கான காரணமாக அமையாது **[Hydro Engineers (Pvt) Ltd Vs. Workmen, AIR 1969 SC 182].**

59. பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளி / Protected Workman, May-2014 (v).

பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளி (Protected Workman): தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-33(3)-க்கான விளக்கத்தில் (explanation to section-33(c)] பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளி என்பதற்கான வரையறை பின்வருமாறு குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது;

பிரிவு-33(3)-ன் நோக்கத்திற்காக, ஓர் தொழிலகம் தொடர்பாக 'பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளி' என்பது அத்தொழிலகத்துடன் தொடர்புடைய,

பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தில் நிருவாகக்குழு உறுப்பினராக உள்ள அல்லது தொழிற்சங்கத்தின் பதவியில் உள்ள ஒருவரை, இது தொடர்பாக செய்யப்பட்டுள்ள விதிகளுக்கு ஏற்ப பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளியாக அங்கீகரிக்கப்பட்டிருக்கும் அத்தகைய தொழிலாளியை குறிக்கும்.

மேற்குறிப்பிட்டுள்ள, பிரிவு-33(3)-ன் விளக்கத்திற்கேற்ப, ஓர் தொழிலாளி, பின்வரும் தேவைகளை நிறைவு செய்யும்போது, இப்பிரிவின்கீழான தனிவிலக்குரிமை பாதுகாப்பை (Protection of immunity) பெறுவர்:

(i) அவர் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலகத்தில் தொழிலாளியாக இருக்க வேண்டும்;

(ii) அவர், அத்தொழிலகத்துடன் தொடர்புடைய மற்றும் 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் பதவியில் இருப்பதை, இந்நோக்கத்திற்காக உரிய அரசினால் வகுத்துள்ள விதிகளுக்கு ஏற்ப பணியாண்மையரால் அங்கீகரிக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

தனிவிலக்குரிமை (immunity): ஓர் பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளி, பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளருக்கு இடையேயான தொழிற்சச்சரவு தொடர்பான நடைமுறை, தீர்வுறுதி அமைப்பிலோ (adjudication) அல்லது சமரச நடவடிக்கையின் முன்னிலையிலோ நிலுவையில் இருக்கும்போது, பணிவிடுவிப்பு அல்லது பணிநீக்கம் (அல்லது பணி நிபந்தனைகளில் மாற்றம்) செய்யப்படுவதற்கு எதிரான தனிவிலக்குரிமையைப் பெற்றுள்ளனர். எடுக்கப்படும் நடவடிக்கை, நிலுவையில் உள்ள தொழிற்சச்சரவிற்கு தொடர்பற்றதாக இருந்தாலும்கூட இத்தகைய பாதுகாப்பு உண்டு. பணி நிபந்தனைகளில் மாற்றம், பணிவிடுவிப்பு அல்லது பணிநீக்கம் உள்ளிட்ட நடவடிக்கைகள், எத்தகைய அலுவலரின் முன்னிலையில் நடவடிக்கைகள் உள்ளதோ, அத்தகைய அலுவலரின் எழுத்துமூலமான வெளிப்படையான அனுமதியின்றி மேற்கொள்ளமுடியாது.

பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளியை அங்கீகரித்தல் (Recognition of protected workman): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-33(4)-ன்படி ஒவ்வொரு தொழிலகத்திலும், அங்கு பணியமர்த்தப்பட்ட மொத்த தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையில் ஒரு விழுக்காட்டினரை (one percent) பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளராக அங்கீகரிக்கப்பட வேண்டும். இருப்பினும், இந்த ஒரு விழுக்காடு என்பது குறைந்தது ஐந்து அதிகபட்சம் 100 என்ற எண்ணிக்கைக்கு உட்பட்டதாகவும் இருக்க வேண்டும். மேலும் இப்பிரிவு, ஓர் தொழிலகம் தொடர்பான பல்வேறு தொழிற்சங்கங்களுக்கு

இடையே பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை குறித்து அரசு இது தொடர்பாக செய்யும் விதிகளுக்கு ஏற்ப அங்கீகரிக்கப்பட வேண்டும் என்பதை குறிப்பிடுகிறது.

1957-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவு (மைய) விதிகளில், விதி-61(3), ஓர் தொழிலகம் தொடர்பாக ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் இருப்பின், தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கைக்கு ஏற்ப, ஒரு தொழிற்சங்கத்தில் அங்கீகரிக்கப்படும் தொழிலாளரின் எண்ணிக்கை, உத்தேசமாக மற்றொரு தொழிற்சங்கத்திற்கும் சமமான விகிதத்தில் பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளரின் எண்ணிக்கை பிரித்து ஒதுக்கப்பட வேண்டும். அத்தகைய சூழ்நிலைகளில், ஒரு தொழிற்சங்கத்திற்கு ஒதுக்கப்பட்ட, பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளரின் எண்ணிக்கையை அதன் தலைவர் மற்றும் செயலருக்கு பணியாண்மையர் அறிவிக்க வேண்டும். ஒவ்வொரு பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கமும், ஏப்ரல் மாதம் 30-ம் தேதிக்கு முன்னர் ஒவ்வொரு வருடமும் தொழிற்சங்கத்தின் சார்பான பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளியாக அங்கீகரிக்கப்பட விரும்பும் தொழிலாளர்களின் பெயரை பணியாண்மையருக்கு அளிக்க கடப்பாடு கொண்டுள்ளது. இவற்றினின்று பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளி என்ற தகுதி, ஒரு வருடம் வரையில் மட்டுமே இருக்கும் என்பதையும் மற்றும் பணியாண்மையரும் அதனை ஏற்கவும் அங்கீகரிக்கவும் மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கு அதனை தெரிவிக்கவும் வேண்டும் என்பதை புரிந்து கொள்ளலாம்.

Air India Corporation, Bombay Vs. V.A. Rebellow, AIR 1972 SC 1343., என்ற வழக்கில், தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் ஆரோக்கியமான வளர்ச்சியை உறுதி செய்வதற்காகவே பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளிக்கு முழுமையான பாதுகாப்பு அளிக்கப்படுவதற்கான காரணமாகும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

60. ஒழுங்கு நடவடிக்கை / Disciplinary Proceeding May-2013 (v) (அல்லது) உள் விசாரணை / Domestic enquiry

உள்விசாரணை என்பது, ஓர் தொழிலாளியின் நடத்தைக் கேடான செயல் தொடர்பாக, பணியாண்மையரால் நடத்தப்படும் விசாரணையைக் குறிக்கும். ஓர் தொழிலாளியின் செயல் பணியாண்மையருக்கு அல்லது தொழிற்சாலைக்கு ஊறு ஏற்படுத்தியிருந்தால், பணியாண்மையர் பெரும்பாலும் தனது அலுவலர்களைக் கொண்டு உள்விசாரணை நடத்தவும் மற்றும் அத்தொழிலாளருக்கு எதிராக பொருத்தமான ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கலாம். இதுவே ஒழுங்கு நடவடிக்கையில் உள் விசாரணை (domestic enquiry in disciplinary action) என அழைக்கப்படுகிறது.

தொழிலாளி, தொழிற்சாலையில் செய்த எந்தவொரு விதமான தவறின் காரணமாக நட்டத்தை ஏற்படுத்தினால், அத்தகைய தனது தொழிலாளிக்கு எதிராக ஒழுங்கு நடவடிக்கை மேற்கொள்வது எசமானரின் அடிப்படை உரிமையகும். அதே நேரத்தில், பணியாண்மையர் ஓர் தொழிலாளியின் நடத்தைக் கேடான செயலுக்கு உள்விசாரணை மேற்கொள்ள வேண்டும் எனும் சட்டக்கடமை ஏதும் கொண்டிருக்கவில்லை (அத்தொழிற்சாலையின் நிலையாணைகளில், இது தொடர்பான வரையீடுகள் மற்றும் நிபந்தனைகளை கொண்டிருந்தாலே அன்றி). அவர் பிற சட்டங்களுக்கு ஏற்ப தொழிலாளிமீது பொருத்தமான நடவடிக்கை எடுப்பதற்கு உரிமையுண்டு.

ஒழுங்கு நடவடிக்கைகளில், உள் விசாரணையின் முக்கியத்துவம் (Importance of domestic enquiry in disciplinary proceeding): ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுப்பதற்குமுன், உள்விசாரணை நடத்தப்படுவது அவசியமாகும். அதாவது உள் விசாரணை நடத்துவது ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுப்பதற்கான ஓர் முன் தேவையாகும். உள் விசாரணையின் மூலமாக ஒரு தொழிலாளி செய்ததாகக் கூறப்படுகின்ற தவறு அல்லது நடத்தைக் கேடு மெய்பிக்கப்படுகிறது அல்லது அவர் அத்தகைய தவறு அல்லது நடத்தைக்கேடு செய்யவில்லை என்பது மெய்பிக்கப்படுகிறது. எனவே தவறு அல்லது நடத்தைக்கேடு மெய்பிக்கப்பட்ட பின்னரே அவர்மீது ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுப்பதன் மூலமாக தண்டிக்க முடியும்.

தொழிலாளி ஒருவருக்கு எதிராக ஓர் உள்விசாரணை மேற்கொண்ட பின்னரே நடத்தைக் கேட்டிற்காக தண்டிக்கப்பட வேண்டும் என்பதை தொழில் சட்டவியலின் அடிப்படைக் கொள்கைகள் (cardinal principles) கோருகிறது. இருப்பினும், ஓர் குறிப்பிட்ட நேரத்தில் நிலவும் அசாதாரண சூழ்நிலைகள் உள்விசாரணையை நியாயமாக நடத்த முடியாதவாறு அல்லது மிகுந்த சிரமத்தை (reasonably impractical and very difficult) ஏற்படுத்துவதாகவும் இருக்கலாம். நடத்தைக்கேடு அல்லது குற்றம் புரிந்த தொழிலாளி, நிருவாகத்தரப்பு சாட்சியை அச்சுறுத்துதல் அல்லது மிரட்டுதல் அல்லது வன்முறைச்சூழல் அல்லது பொது ஒழுங்கின்மை மற்றும் கீழ்ப்படியாமை ஆகியவற்றினால், பணியாண்மையரால் உள்விசாரணை நடத்த முடியாத அத்தகைய சூழ்நிலைகள் காரணமாக முறையாக உள்விசாரணை நடத்தாமல் தொழிலாளியை நேரடியாக பணிநீக்கம் செய்வது நியாயப்படுத்தப்படும். மேலும் நடத்தைக்கேடு புரிந்ததாக குற்றம் சாட்டப்படும் தொழிலாளியே அதனை ஏற்று நிபந்தனையற்ற மற்றும்

முழுமையாக மன்னிப்பு வேண்டினால் அவரின் குற்றச்செயலுக்கு ஏற்ப பதவி கீழிறக்கம் அல்லது பணிநீக்கம் செய்யப்படலாம்.

உள்விசாரணையின் நோக்கம் மற்றும் அவசியம் (Object and necessity of domestic enquiry): உள் விசாரணை பின்வரும் ஐந்து நோக்கங்களைக் கொண்டது:

(i) உள்விசாரணை, சச்சரவுகளை சுமூகமாக தீர்வு செய்வதற்கும் தொழில் அமைதியை ஏற்படுத்துவதற்குமான ஓர் முறையாகும்;

(ii) உள் விசாரணை ஓர் நீதிமுறை போலமைத்தன்மையைக் கொண்டது. எனவே இயற்கைநீதிக்கொள்கைகள் உள் விசாரணைக்குப் பொருந்தும். கூறப்படுகின்ற சாட்டுரைகளுக்கு (allegations) எதிராக தன் தரப்பு பதிலைக்கூறுவதற்கு தொழிலாளிக்கு நியாயமான வாய்ப்பு அளிக்கப்படுகிறது;

(iii) இது கால விரயம் மற்றும் வழக்குச் செலவை தவிர்க்கிறது;

(iv) உள் விசாரணை முறையாக நடத்தப்படும்போது பணியாண்மையர் பிற தொழிலாளர்களால் விமர்சனம் செய்யப்படுவதிலிருந்து விடுபடுகிறார்; மற்றும்;

(v) உள்விசாரணை, பிற தொழிலாளர்களுக்கும் அச்சுறுத்தலாக அமைகிறது. இது பிற தொழிலாளர்கள், பணியாண்மையர் அல்லது தொழிற்சாலை அல்லது தொழில் அமைதிக்கு எதிரான செயல்களை செய்வதினின்று தடுக்கிறது.

ஓர் உள்விசாரணை பின்வரும் படிநிலைகளை (stages) கொண்டிருக்கும்;

(a) குற்றவிவரப் பட்டியல் (charge-sheet);

(b) ஓர் தரப்பு சார்பற்ற (un-biased) விசாரணை அலுவலரை நியமித்தல்;

(c) அறிவிப்பு அளித்தல்;

(d) விசாரணையினால் பாதிக்கப்படவிருக்கும் தொழிலாளி முன்னிலையில் விசாரணை நடத்தப்படுதல், (Audi alteram partem - அதாவது மறுபுறங்கேட்டல்);

(e) தொழிலாளிக்கு எதிராக பயன்படுத்தவிருக்கும் ஆவணங்களை தொழிலாளி பார்வையிடுவதற்கு வாய்ப்பளித்தல்;

(f) சாட்சிகளின் வருகை / தொழிலாளி தன் தரப்பை மெய்பிப்பதற்கான ஆவணங்கள் மற்றும் சான்றுகளை அளிக்க வாய்ப்பளித்தல்;

(g) குறுக்கு விசாரணை செய்வதற்கான உரிமை;

(h) தொழிற்சங்க பதவியில் இருப்பவர் அல்லது சிலக்குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளில் வழக்குரைஞரை தம் சார்பாக பிரதிநிதித்துவம் செய்தல்;

(i) விசாரணை அறிக்கை. மேற்கண்ட படிநிலைகளைப் பின்பற்றி பெறும் விசாரணை அறிக்கையில், தொழிலாளியின் ஒழுங்கீன நடவடிக்கை மெய்பிக்கப்பட்டால், அத்தொழிற்சாலையின் நிலையாணைகளில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அத்தகைய குற்றத்திற்கு ஏற்ற தண்டனை வழங்கப்படலாம்.

61. சிண்டிகேட் வங்கி எதிர் கே.உமேஷ் நாயக்., (1994) II LLJ 836 (SC)., / Syndicate Bank Vs. Umesh Nayak., (1994) II LLJ 836 (SC)., May-2013.

வழக்கின் பொருண்மைகள் (Facts): சிண்டிகேட் வங்கி நிருவாகத்திற்கும் மற்றும் அகில இந்திய வங்கி கூட்டமைப்புகளுக்கும் இடையே 10.04.1989 -மற்றும் 9.6.1989 தேதிகளில் இருதரப்பு உடன்பாட்டு தீர்வு (bilateral settlement) காணப்பட்டு கையெழுத்திடப்பட்டது. இத்தகைய தீர்வு, தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(p) அத்துடன் சேர்ந்த பிரிவு-18(1)-ன் பொருளுக்கு உட்பட்டதாகும். உடன்பாட்டுத்தீர்வு, சிலக்குறிப்பிட்ட ஆதாயங்களை வங்கி ஊழியர்களுக்கு முன்தேதியிட்டு (retrospective) வழங்கும் வகையங்களையும் கொண்டிருந்தது. வங்கி பணியாளர் கூட்டமைப்பு, அத்தகைய ஆதாயங்களை அளித்திடக்கோரி, 22.06.1989-தேதியன்றும் அதற்குப் பின்னரான பல தேதிகளிலும் கோரியது. ஆனால் வங்கி நிருவாகம், உடன்பாட்டுத் தீர்வுகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு முன் மைய அரசின் ஒப்புதலைப் பெற வேண்டியுள்ளது என்ற காரணத்தையே ஒவ்வொரு முறையும் குறிப்பிட்டு காலம் தாழ்த்தி வந்தது.

01.09.1989-தேதியன்று, வங்கிப் பணியாளர் கூட்டமைப்பு, நிலுவை சம்பள பாக்கி உள்ளிட்ட உடன்பாட்டுத் தீர்வுகளை உடனடியாக அமுல்படுத்த வேண்டும் என்றும் தவறும் பட்சத்தில் வேலை நிறுத்தம் செய்யப்படும் என்றும் அறிவிப்பு அளித்தது. மேலும் அறிவிப்பில் 18.9.1989- தேதியிலிருந்து மூன்று வேறுபட்ட தேதிகளில் வேலை நிறுத்தம் செய்யவிருப்பதையும் குறிப்பிட்டிருந்தது. இந்நிலையில் மைய முதன்மை தொழிலாளர் ஆணையர் மற்றும் சமரச அலுவலர் [Chief Labour Commissioner and Conciliation Officer (Central)], வங்கிப் பணியாளர் கூட்டமைப்பு, பிரிவு-22-ன்கீழான வேலை நிறுத்த அறிவிப்பை தாம் பெறாமல் இருப்பினும், 18-9-1989 தேதியன்று வேலை நிறுத்தம் செய்யவிருப்பதை அறிந்த காரணத்தினால்,

மண்டல தொழிலாளர் ஆணையர் அலுவலகத்தில், 14.9.1989-தேதியன்று சமரச நடவடிக்கை மேற்கொள்ளவிருப்பதால், இருதரப்பும் முன்னிலையாகும்படி கடிதம் அனுப்பினார். சமரச நடவடிக்கை, 14.9.1989 மற்றும் 23.9.1989-தேதிகளில் நடைபெற்றது. 23.9.1989 தேதியன்று வங்கிப் பணியாளர் கூட்டமைப்பு, தொழிற்சச்சரவு ஏதும் இல்லை என்பதை திட்டவட்டமாக குறிப்பிட்டது. மேலும் தற்போது எழுந்துள்ள கேள்வி, உடன்பாட்டுத் தீர்வினை நடைமுறைப்படுத்துவது மட்டுமே என்றும், மைய அரசின் முன் ஒப்புதலை வங்கி நிருவாகம் பெற வேண்டிய அவசியம் இல்லை என்பதையும் குறிப்பிட்டது.

வங்கிப் பணியாளர்கள் கூட்டமைப்பு, 1.10.89 தேதியன்று, வங்கி நிருவாகத்தின் செயலற்ற போக்கிற்கு (inaction) எதிர்ப்பு தெரிவிக்கும் வகையில் 16.10.1989 தேதியன்று வேலை நிறுத்தம் செய்யவிருப்பதாக மற்றொரு அறிவிப்பு அளித்தது. 6.10.89-ம் தேதியன்று, சமரச அலுவலருடன் நடந்த பேச்சுவார்த்தையில் வேலை நிறுத்த அறிவிப்பு பற்றி விவாதிக்கப்பட்டது. 3.10.1989-ல் வங்கிப் பணியாளர் கூட்டமைப்பு, உடன்பாட்டுத் தீர்வினை நடைமுறைப்படுத்த வங்கி நிருவாகத்திற்கு உத்தரவிட வேண்டுமாய் உயர்நீதிமன்றத்தில் செயலுறுத்தும் நீதிப்பேராணையை (writ of mandamus) தாக்கல் செய்தது. 12.10.1989-தேதியன்று வங்கி நிருவாகம் ஓர் சுற்றறிக்கையை (circular) அனுப்பியது. அதில், 16.10.1989-தேதியன்று பணியாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்தால், 'வேலை இல்லையேல் ஊதியம் இல்லை' (no work no pay) என்பதன் அடிப்படையில் வேலை நிறுத்தம் செய்யும் நாட்களுக்கான சம்பளப்பிடித்தம் செய்யப்படும் என்பதைக் குறிப்பிட்டிருந்தது. சுற்றறிக்கையைப் பொருட்படுத்தாமல் வங்கிப் பணியாளர்கள் 16.10.89-ல் வேலை நிறுத்தம் செய்தனர். மேலும் வங்கி நிருவாகம் 12.10.89-ல் அளித்திருந்த சுற்றறிக்கையை நசித்திடவும் (to quash), பணியாளர்கள் மேற்கொண்ட வேலை நிறுத்தத்தின் காரணமாக அவர்களின் சம்பளத்தில் பிடித்தம் ஏதும் செய்யக்கூடாது என வங்கி நிருவாகத்திற்கு உத்தரவிடக்கோரியும் 07.11.1989 தேதியன்று நீதிப்பேராணையை தாக்கல் செய்தனர்.

உயர்நீதிமன்றம், வேலை நிறுத்தம் சட்டப்படியானது மற்றும் நியாயப்படுத்தக்கூடியது என்பதைக் குறிப்பிட்டது. சமரச நடவடிக்கைக்கு குறித்தனுப்புகை செய்ததே சட்டமுரணானது என்பதால் வேலை நிறுத்தம் சட்டப்படியானது என்றும் வங்கி நிருவாகம் மைய அரசின் ஒப்புதல் பெற வேண்டும் என்பதை வற்புறுத்தியது தவறு என்றும் வினாவிற்குரிய உடன்பாட்டுத் தீர்வினை நடைமுறைப்படுத்த, அத்தகைய முன் ஒப்புதல் பெறப்பட வேண்டும் என்று உடன்படிக்கையின்படியோ அல்லது

சட்டத்தின்படியோ தேவையில்லை என்பதாலும் வேலை நிறுத்தம் நியாயப்படுத்தக்கூடியது என்பதையும் குறிப்பிட்டது.

உச்சநீதிமன்றத்தின் முடிவு (Decision of the Supreme Court): உச்சநீதிமன்றம், சச்சரவினை, பொறுத்துக்கொள்ள முடியாத காலதாமதம் மற்றும் சட்ட அமைப்பினால்முடிவு செய்யப்படுவதற்காக காத்திருக்கக்கூடிய அத்தகைய சூழ்நிலை ஏதும் இல்லை என்பதைக் குறிப்பிட்டது. மேலும், உயர்நீதிமன்றம், வேலை சட்டப்படியானது மற்றும் நியாயப்படுத்தக்கூடியது என்றும் அதன் அடிப்படையில் பணியாளர்களுக்கு ஆதரவாக தனது முடிவை பதிவு செய்தது தவறு என்பதையும் குறிப்பிட்டு, மைய அரசை சம்பளப்பிடித்தம் செய்தது தொடர்பான சச்சரவினை பொருத்தமான அதிகாரிக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யுமாறு ஆணையிட்டது.

வேலை நிறுத்தம் சட்டப்படியானதா அல்லது சட்டவிரோதமானதா மற்றும் நியாயப்படுத்தக்கூடியதா அல்லது நியாயப்படுத்த முடியாததா என்பது போன்ற வினாக்கள், இச்சட்டத்தின்கீழான தொழிற்துறை தீர்வுறுதியினரின் (industrial adjudicator) தனிமுறையிலான எல்லையின் (exclusive domain) முடிவுக்கு உட்பட்டதென்றும் அத்தகைய வினாக்கள் பொறுத்து முடிவு செய்யும் முதன்மை அதிகாரம் உயர்நீதிமன்றத்திற்கு இல்லை என்பதையும் உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

அலகு-IV

1926-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம் (Trade Union Act, 1926)

PART - A

25. இந்தியாவில் தொழிற்சங்க வளர்ச்சியின் தோற்றத்தையும் வரலாற்றையும் ஆராய்க.(Trace the origin and history of trade union development in India) - May-2016

விடைக்குறிப்பு : முன்னுரை – (அ) - 1918-ஆம் ஆண்டிற்கு முன்பிருந்த நிலை – (ஆ)-1918-1924-க்கு இடைப்பட்ட காலம் – (இ) - 1925-1934-க்கு இடைப்பட்ட காலம் – (ஈ) 1935-1938-க்கு இடைப்பட்ட காலம் – (உ) 1936-1946-க்கு இடைப்பட்ட காலம் – (ஊ) விடுதலைக்குப் பின்னரான காலம் – முடிவுரை

இந்திய தொழிற்சங்க வளர்ச்சியின் தோற்றம் மற்றும் வரலாற்றை பின்வரும் கால அடிப்படையில் குறிப்பிடலாம். அவை:

(அ) 1918- ஆம் ஆண்டிற்கு முன்பிருந்த நிலை;

(ஆ) 1918-1924-க்கு இடைப்பட்ட காலம்;

(இ) 1925-1934-க்கு இடைப்பட்ட காலம்;

(ஈ) 1935-1938-க்கு இடைப்பட்ட காலம்;

(உ) 1939-1946-க்கு இடைப்பட்ட காலம்; மற்றும்;

(ஊ) விடுதலைக்குப் பின்னரான காலம்

இனி, இந்திய தொழிற்சங்க வளர்ச்சியின் தோற்ற வரலாறு தொடர்பாக, மேற்குறிப்பிட்ட காலங்களில் நடைபெற்ற நிகழ்வுகளைக் கோர்வையாகக் காண்போம்.

(அ) 1918-ஆம் ஆண்டிற்கு முன்பிருந்த நிலை (Position before 1918):

இந்திய தொழிற்சங்கத்திற்கான விதை, சமூக சேவகர்களால் ஊன்றப்பட்டதாகும். 1860-ஆம் ஆண்டு, வங்காளத்தில் சமூக சீர்திருத்தவாதியான தீன்பந்துமித்ரா தலைமையேற்று நடத்திய கூட்டமே, இந்திய தொழிலாளர் எழுச்சிக்கான தொடக்க அறிகுறியாக கருதப்படுகிறது. அதன் பின்னர், 1875-ஆம் ஆண்டு பம்பாயில் சரோப்ஜி ஷபூரி என்பவர் தொழிலாளர்களின் வருந்தத்தக்க பணிச்சூழலைப் போக்கிடவும்

தொழிலாளர்களின் நலனைப் பாதுகாக்கவும் உடனடியாக சட்டம் இயற்றப்பட வேண்டும் என்ற கோரிக்கையை அரசின் கவனத்திற்கு கொண்டு சென்றார். அதனைத் தொடர்ந்து தொழிற்சாலை ஆணையம் (factory commission) அமைக்கப்பட்டு, 1881-ஆம் ஆண்டில் தொழிற்சாலைகள் சட்டம் (Factories Act, 1881) இயற்றப்பட்டது. 1890-ஆம் ஆண்டில் பம்பாய் மில் தொழிலாளர்கள் சங்கம் (Bombay Mill Hand's Association) N.M. லோகாண்டே தலைமையில் உருவானது. 1890-ஆம் ஆண்டிற்குப் பின்னர் தொழிலாளர் சங்கங்கள் பல தோன்றியது. எடுத்துக்காட்டாக, 1897-ஆம் ஆண்டில் ஏற்படுத்தப்பட்டதும், 1882-ஆம் ஆண்டின் இந்திய நிறுவனங்கள் பதிவுச் சட்டத்தின்கீழ் (Indian Companies Act) பதிவு செய்யப்பட்டதுமான இந்திய மற்றும் பர்மா இரயில்வே ஊழியர்களின் ஒருங்கிணைந்த சங்கம் (Amalgamated society of Railway Servants of India and Burma), 1905-ஆம் ஆண்டு கல்கத்தாவில் ஏற்படுத்தப்பட்ட அச்சகத்தார்கள் சங்கம் (Printers Union), 1907-ஆம் ஆண்டு தொடங்கப்பட்ட பம்பாய் தபால்துறை சங்கம் (Bombay Postal Union) போன்றவற்றைக் குறிப்பிடலாம்.

1890-க்கு பிற்பட்ட காலத்தில் பல்வேறு தொழிற்சாலைகளில் வேலை நிறுத்தங்கள் நடைபெற்றது. 1894-ஆம் ஆண்டு பம்பாயில் இரண்டு தடவைகள் வேலை நிறுத்தம் செய்யப்பட்டது. பஞ்சாலைத் தொழிலாளர்களின் முதல் மிகப்பெரும் வேலைநிறுத்தம், அகமதாபாத்தில் 1895-ஆம் ஆண்டு நடைபெற்றது. 1896-ஆம் ஆண்டு கல்கத்தாவில் சணல் தொழிற்சாலைத் தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டனர். 1897-ஆம் ஆண்டில் பரவிய 'கொள்ளை நோய்க்கு' (Plague) பின்னர், மாதச் சம்பளத்திற்கு பதிலாக தினக்கூலி அளிக்கக்கோரி பம்பாய் ஆலைத் தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் மேற்கொண்டனர். 1903-ஆம் ஆண்டு மெட்ராஸ் அரசின் அச்சகம் மற்றும் இயந்திரப் பிரிவின் (press and machine station) தொழிலாளர்கள் கூலியற்ற மிகை நேரப் பணிக்கு (over time without payment) எதிராக வேலை நிறுத்தம் செய்தனர். இது ஆறு மாதங்கள் வரை நீடித்தது. இறுதியில், மிகுந்த துன்பம் மற்றும் பட்டினியின் காரணமாக தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு திரும்பினர்.

1908-ஆம் ஆண்டு பால கங்காதர திலகர் நாட்டிற்கு எதிராக கிளர்ச்சி செய்தார் என்பதற்காக ஆங்கிலேய அரசு அவரை சிறையில் அடைத்ததற்கு அனுதாபம் தெரிவித்து பாம்பே நூற்பாலைத் தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்தனர். 1910-ஆம் ஆண்டு, வேலை நேரத்தை குறைக்கக் கோரி பம்பாயில் தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் மேற்கொண்டனர். இப்போராட்டத்தின் காரணமாக வேலை நேரத்தை குறைப்பது குறித்து அரசு

ஓர் ஆணையத்தை ஏற்படுத்தியது. ஆணையத்தின் பரிந்துரையின் பேரில். வேலை நேரம் ஒரு நாளைக்கு 12-மணி நேரமாக குறைக்கப்பட்டது. பம்பாய் மற்றும் வங்காளத்தில் ஒவ்வொரு வருடமும் ஊதிய உயர்வுக் கோரி வேலை நிறுத்தங்கள் மேற்கொள்ளப்பட்டது. இந்நிலை 1917-ஆம் ஆண்டுவரை நீடித்தது.

(ஆ) 1918-1924-க்கு இடைப்பட்ட காலம் (Period between 1918-1924):

1918 முதல் 1924- வரையிலான காலத்தை நவீன தொழிற்சங்கம் உருவான காலமாக குறிப்பிடலாம். இக்காலக்கட்டத்தில் அதிக எண்ணிக்கையிலான தொழிற்சங்கங்கள் தோன்றின. இவற்றுள் மெட்ராஸ் தொழிலாளர்கள் சங்கம் (Madras Labour Union), அகமதாபாத் நூற்பாலை தொழிலாளர்கள் சங்கம் (Ahmedabad Textile Labour Association), இந்திய கப்பலோட்டிகள் சங்கம் (Indian Seaman's Union), கல்கத்தா எழுத்தர்கள் சங்கம் (Calcutta Clerks Union) மற்றும் அகில இந்திய தபால் மற்றும் ரயில்வே தபால் சேவை சங்கம் (All India Postal Railway Mail Service Association) ஆகியவை முக்கியமானவைகளாகும். 1920-ஆம் ஆண்டில் தொடங்கப்பட்ட அகில இந்திய தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் (All India Trade Union Congress - AITUC) இக்காலக் கட்டத்தின் ஓர் முக்கிய நிகழ்வாகும்.

1918-1924-க்கு இடைப்பட்ட காலத்தில் அதிக எண்ணிக்கையில் தொழிற்சங்கங்கள் தோன்றியதன் காரணமாக, அதிக அளவில் வேலை நிறுத்தங்களும் நடைபெற்றது. இக்காலக்கட்டத்தில் தொழிற்சங்கங்களின் தோற்றம் மற்றும் வளர்ச்சிக்கு பின்வரும் காரணிகள் முக்கிய பங்கு வகித்தன:

(1) தொழிலாளர்களின் பொருளாதார நிலை, தொழிற்சங்கம் தோன்றுவதற்கு முக்கிய பங்கு வகித்தது. கப்பல் போக்குவரத்து வசதி குறைவின் காரணமாக, இந்தியா சார்ந்திருந்த வெளிநாட்டுப் பொருள்களின் இறக்குமதி கட்டுப்படுத்தப்பட்டதன் காரணமாகவும், இந்திய பொருள்கள் நட்பு நாடுகள் மற்றும் நடுநிலை நாடுகள் இடையே பெரும் வரவேற்பை பெற்றதாலும் தேவை (demand) அதிகமாகியது. இதனால் இந்தியப் பொருள்களின் விலை உயர்ந்தது. முதலாளிகள் மிகுந்த இலாபம் ஈட்டினர். தொழிலாளர்களின் ஊதியம் உயர்த்தப்பட்டிருந்தாலும்கூட, நடைமுறையில் இருந்த பொருள்களின் விலையேற்றத்திற்கு ஏற்ப இல்லை. இதன் காரணமாக தொழிலாளர்களின் நிலை மோசமானது. இது தொழிலாளர்கள் தங்களின் கூட்டுபேர நிலையினை மேம்படுத்திக் கொள்வதற்காக தொழிற்சங்கத்தை அமைக்க வழி வகுத்தது.

(2) இக்காலத்தில் நிலவிய அரசியல் நிலைகளும் தொழிற்சங்க இயக்கம் தோன்றுவதற்கு உதவியது. இந்திய விடுதலைக்கான போராட்டம் இக்காலக் கட்டத்தில்தான் தோன்றியது. தொழிலாளர் அமைப்பு இந்திய விடுதலை நோக்கிற்கு மிகப்பெரும் அளவில் உதவியாக இருக்கும் என்று அரசியல் தலைவர்கள் உறுதியாக நம்பினர். தொழிற்சங்கங்களுக்கும் வெளிப்புற உதவி தேவையாக இருந்தது. இதன் காரணமாக, அரசியல் தலைவர்கள் முன்னின்று தொழிற்சங்கங்களின் வளர்ச்சிக்கு உதவினர்.

(3) ரஷ்யாவில், தொழிலாளர் புரட்சியின் மூலமாக உலகின் முதல் தொழிலாளர்கள் அரசு உருவானதும் தொழிற்சங்க வளர்ச்சியில் மிகுந்த தாக்கத்தை ஏற்படுத்தியது.

(4) முதல் உலகப்போருக்குப் பின்னர், உலகம் முழுதும் நிலவிய அமைதியின்மை, தொழிலாளர்களின் மனதில் எழுச்சியை ஏற்படுத்தியது.

(5) பன்னாட்டு தொழிலாளர் அமைப்பு (International Labour Organisation - ILO), 1919-ஆம் ஆண்டு ஏற்படுத்தப்பட்டது. இந்தியா அதன் அமைவு உறுப்பினர்களுள் (founder member) ஒன்றாகும். ILO-அமைப்பு விதியின்படி (constitution) உறுப்பு நாடுகளில் இருந்து அரசின் சார்பாக பிரதிநிதித்துவம் செய்ய வேண்டிய தேவை இருந்தது. அரசு, தொழிற்சங்கங்களை கலந்து ஆலோசிக்காமல், N.M.ஜோஷியை அதன் பிரதிநிதியாக்கியது. இது தொழிலாளர்கள் இடையே, ஓர் அமைப்பை ஏற்படுத்த வேண்டும் என்கிற பேராவலை ஏற்படுத்தியது. இதன் விளைவாக, அகில இந்திய தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் (AITUC) 1920-ஆம் ஆண்டில் உருவானது. இது ILO மாநாட்டிற்கு உறுப்பினர்களை அனுப்புவதற்கும் மற்றும் தொழிலாளர் பிரச்சனை தொடர்பான அரசின் அணுகுமுறையில் மாற்றத்தைக் கொணருவதற்கும் வழிவகுத்தது.

(இ) 1925-1934-க்கு இடைப்பட்ட காலம் (Position between 1925-1934):

1926- ஆம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட இந்திய தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம், இக்காலக் கட்டத்தின் முக்கிய நிகழ்வாகும். இக்காலக்கட்டத்தில் AITUC -யில் இடதுசாரிகள் மற்றும் வலதுசாரிகள் (leftist and rightis) என பிளவு ஏற்பட்டது. 1920-ஆம் ஆண்டு AITUC ஏற்படுத்தப்பட்டது முதலே அது தேசிய இயக்கத்துடன் மிக நெருக்கம் கொண்டிருந்தது. இந்திய தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கு அடித்தளமிட்டவர்கள் தீவிர தேசியவாதிகள் (Staunch nationalists) என்பதே இதற்கு காரணமாகும். லாலா லஜ்பத் ராய், C.R.தாஸ், மோதிலால் நேரு, ஜவஹர்லால் நேரு மற்றும் சுபாஷ் சந்திரபோஸ் போன்ற காங்கிரஸ் தலைவர்கள், வெவ்வேறு காலக்கட்டங்களில் AITUC-க்கு

தலைமை வகித்தவர்கள் ஆவர். 1924-ஆம் ஆண்டு நடைபெற்ற AITUC-யின் 4-ஆவது கூட்டத் தொடரிலேயே, இந்திய தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் கம்யூனிஸ்ட்டுகளின் செல்வாக்கு மேலோங்க ஆரம்பித்தது. 1927-ஆம் ஆண்டு பம்பாயில், கம்யூனிஸ்ட் தலைவர்களின் தலைமையில் தொடர் வேலை நிறுத்தம் நடைபெற்றது. S.A.டாங்கே, R.S.நிம்பல்கர், K.N. ஜோல்கர் உள்ளிட்ட சில கம்யூனிஸ்ட் குழுவினர் AITUC-யில் முக்கிய பங்காற்றினர். 'கிர்னிகாம்கர்' (சிவப்பு கொடி) சங்கம் [Girni Kamgar (Red flag) Union] மிகவும் வலிமையான கம்யூனிஸ்ட் சங்கமாக இருந்தது. 1927- ஆம் ஆண்டு 'கிர்னிகாம்கர்' சங்கத்தின் தலைமையின்கீழ் பம்பாய் நூற்பாலை தொழிலாளர்கள் பொது வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டனர். இதனால் ஏற்பட்ட கொந்தளிப்பு, வங்காளத்திலிருந்த சணல் தொழிலாளர்கள் மற்றும் இரயில்வே தொழிலாளர்களிடமும் பரவியது. அரசு, இத்தகைய வேலை நிறுத்தங்களுக்கு பதிலடியாக 'மீரத் சதி' வழக்கினை (Meerat conspiracy case) பதிவு செய்து, கம்யூனிஸ்ட், காங்கிரஸ் மற்றும் இளைஞர் அமைப்பினைச் சார்ந்த 32 முக்கிய தலைவர்களை ஒரே நேரத்தில் கைது செய்தது. உண்மையில் இது கம்யூனிஸ்ட்டுகளுக்கு எதிராக மேற்கொள்ளப்பட்ட நடவடிக்கையாகும். கைது செய்யப்பட்டவர்கள்மீது அரசருக்கு எதிராக சதியில் ஈடுபட்டதாக குற்றம் சாட்டப்பட்டது. இவ்வழக்கு நான்கு ஆண்டுகளுக்கு மேலாக நடந்ததுடன் அரசுக்கு இருபது லட்சம் ரூபாய் வரையில் வழக்குச் செலவானது. இவ்வழக்கு கம்யூனிஸ்ட் தலைவர்களை தொழிற்சங்க நடவடிக்கையில் ஈடுபடுவதிலிருந்து சிறிது காலம் ஒதுக்கி வைக்கவும், தற்காலிகமாக தொழில் அமைதி மேம்படுவதற்கு உதவியது என்றாலும், இது கம்யூனிசத்தை ஊக்குவிப்பதாக இருந்தது.

AITUC-ல் முதல் பிளவு (Split), 1929-ஆம் ஆண்டில் நாக்பூரில் நடைபெற்ற 10-ஆவது கூட்டத்தொடரில் ஏற்பட்டது. AITUC-ல் இருந்த மிதவாதிகள் (moderates) பிரிந்து சென்று, N.M. ஜோஷி தலைமையில் இந்திய தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பை (Indian Trade Union Federation - ITUF) ஏற்படுத்தினர். 1931-ஆம் ஆண்டு, AITUC-ல் இருந்த தீவிர கம்யூனிஸ்ட் குழுவினர் B.T. ரணதிவே மற்றும் S.V.தேஷ்பாண்டே தலைமையில், அகில இந்திய சிவப்பு தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் (All India Red Trade Union Congress-AIRTUC) எனும் தொழிற்சங்கத்தை தொடங்கினர். இந்திய தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் இக்காலத்தில் ஏற்பட்ட பிளவு, தொழிலாள வர்க்கத்தை மிகவும் பாதித்தது. பெரும்பாலான தொழிற்சாலைகளில், முதலாளிகள் ஆட்குறைப்பு மற்றும் சம்பளக் குறைப்பு செய்தனர், மேலும் இதன் காரணமாக மேற்கொண்ட வேலை நிறுத்தங்கள் தோல்வியில்

முடிந்தன. ஆங்கிலேயே அரசு, அவசரக்காலங்களில் பிறப்பிக்கப்படும் அவசர சட்ட அதிகாரத்தை தொழிற்சங்கங்களுக்கு எதிராக பயன்படுத்தியது. இத்தகைய சூழ்நிலையில், முதலாளிகளின் தொழிலாளர் விரோத போக்கிற்கு எதிராக தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் ஒற்றுமை ஏற்பட வேண்டியதன் அவசியம் நன்கு உணரப்பட்டது.

(ஈ) 1935-1935-க்கு இடைப்பட்ட காலம் (Period between 1935-1938):

இக்காலத்தில் தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையேயான ஒற்றுமை மேலோங்கியிருந்தது. இதன் காரணமாக தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகள் மீண்டும் புத்துயிர் பெற்றது. 1935-ஆம் ஆண்டு அகில இந்திய சிவப்பு தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் AITUC-யுடன் இணைந்தது. 1938-ஆம் ஆண்டு, AITUC மற்றும் அகில இந்திய தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பிற்கு இடையே ஓர் உடன்பாடு ஏற்பட்டதன் விளைவாக தேசிய தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் AITUC- யுடன் இணைந்தது. இத்தகைய தொழிற்சங்க ஒற்றுமைக்கான முக்கிய காரணங்கள் பின்வருமாறு:

(1) 1937-ஆம் ஆண்டில், பல்வேறு மாகாணங்களில் ஆட்சி அமைத்த காங்கிரஸ் கட்சி, தொழிற்சங்க இயக்கத்தினை வலிமைப்படுத்தவும், தொழிலாளர்களின் நிலையை மேம்படுத்தவும் முயன்றது;

(2) தொழிலாளர்களும் தங்களின் உரிமை குறித்த விழிப்புணர்வை பெற்றிருந்ததால், தங்களுக்கு ஆதரவான வரையீடுகளையும் நிபந்தனைகளையும் (terms and conditions) பெற விரும்பினர்; மற்றும்;

(3) தொழிற்சங்கம் குறித்த நிருவாகத்தின் பார்வையில் ஏற்பட்ட மாற்றம்.

(உ) 1939-1946-க்கு இடைப்பட்ட காலம் (Period between 1939-1946):

முதலாம் உலகப் போரைப் போன்றே இரண்டாம் உலகப்போரும் தொழில் உறவுகளில் பெரும் குழப்ப நிலையை ஏற்படுத்தியது. தொழில் அமைதியின்மை அதிகப்படியான தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளுக்கு வழிவகுத்தது. பொருள்களின் விலையேற்றம், AITUC-ல் ஏற்பட்ட பிளவு மற்றும் இரண்டாம் உலகப்போருக்குப் பின் மேற்கொள்ளப்பட்ட அதிக எண்ணிக்கையிலான ஆட்குறைப்பின் காரணமாக ஏற்பட்ட வேலையின்மை ஆகியவையே இதற்கு காரணமாகும். 1939-40-ஆம் ஆண்டில் 667-ஆக இருந்த பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கங்களின் எண்ணிக்கை, 1945-46-ஆம்

ஆண்டில் 1087-ஆக உயர்ந்தது. மேலும் 1939-40-ஆம் ஆண்டில் பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கங்களில் 18,612 ஆக இருந்த பெண் தொழிலாளர் உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை, 1945-46-ஆம் ஆண்டில் 38,570 ஆக உயர்ந்தது. அவசர காலத்தின்போது, இந்திய பாதுகாப்பு விதிகள் - 1942 (Defence of India Rules, 1942) நடைமுறையில் இருந்தது. இவை தொழிற் தகராறுகளை தீர்வு செய்வதற்காகவும் மற்றும் வேலை நிறுத்தத்தின் மீது கூடுதல் கட்டுப்பாடுகளை விதிக்கவும் அரசுக்கு அதிகாரமளித்தது.

(ஊ) விடுதலைக்குப் பின்னரான காலம் (Post Independence Period):

விடுதலைக்குப் பின்னர், இந்திய தொழிற்சங்க இயக்கம் அரசியல் ரீதியாக பிரியலாயிற்று. 1947-ஆம் ஆண்டு தேசிய காங்கிரஸ் கட்சியில் இணைந்திருந்த தொழிலாளர் தலைவர்கள், AITUC-ல் இருந்து பிரிந்து இந்திய தேசிய தொழிற்சங்க காங்கிரஸை (Indian National Trade Union Congress - INTUC) ஏற்படுத்தினர். பொது உடைமைக்கட்சி (Socialist Party) 1948-ஆம் ஆண்டு 'இந்து மஜ்தூர் சபா' (Hidu Mazdoor Sabha - HMS) எனும் தொழிற்சங்கத்தை ஏற்படுத்தியது. 1949-ஆம் ஆண்டு, ஐக்கிய தொழிற் சங்க காங்கிரஸ் (United Trade Union Congress - UTUC) எனும் மற்றொரு தொழிற் சங்கம் உருவானது. 1950-ஆம் ஆண்டுக்குப் பின்னரும் தொழிற்சங்கத்தில் அரசியல் கட்சிகளின் தொடர்புகள் தொடர்ந்தது.

தற்போது பாரதீய ஜனதா கட்சி என்று அறியப்படும் ஜன சங் கட்சி (Jan Sangh Party), 1954- ஆம் ஆண்டு போபாலில் 'பாரதீய மஜ்தூர் சபா'(Bharathiya Mazdoor Sabha - BMS) என்ற கூட்டமைப்பை ஏற்படுத்தியது. 1970-ஆம் ஆண்டு AITUC-ல் தேசிய அளவில் பிளவு ஏற்பட்டது. AITUC-ல் இருந்த இடது சாரிகள் கம்யூனிஸ்ட்டுகள், இனியும் தொடர்ந்து AITUC-ல் இருக்கக்கூடாது என்று எடுத்த முடிவின் விளைவாக, 'இந்திய தொழிற்சங்க மையம்' (Centre of Indian Trade Union-CITU) என்ற தொழிற்சங்கம் உருவானது. இவ்வாறு விடுதலைக்குப் பின்னர், அரசியல் சார்பாக தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்படுத்தப்படுவது, தேசிய அளவில் மட்டுமின்றி மாநில அளவிலும் தொடர்ந்தது. எடுத்துக்காட்டாக, தமிழ்நாட்டில் திராவிட முன்னேற்றக் கழகம் (தி.மு.க.), தொழிலாளர் முன்னேற்றப் பேரவை (Labour Progressive Federation - LPF) என்ற தொழிற்சங்கத்தை ஏற்படுத்தியது. தி.மு.க.வில் பிளவு ஏற்பட்டு அ.தி.மு.க. உருவானபின் அக்கட்சியின் சார்பாக 'அண்ணா தொழிற்சங்க பேரவை' என்பது உருவானது. இதைப்போலவே பா.ம.க., தே.மு.தி.க., வி.சி.க., உள்ளிட்டவைகளும் தங்களின் கட்சி சார்பான தொழிற்சங்கத்தை ஏற்படுத்தியுள்ளன.

முடிவுரை:

இந்திய தொழிற்சங்க வளர்ச்சியின் தோற்றம் மற்றும் வரலாற்றை ஆய்வு செய்யும்போது, இந்தியாவில் தொழிற்சங்க இயக்கத்திற்கான விதை, சமூக சேவகர்கள் மற்றும் மனிதநேய சிந்தனையாளர்களால் ஊன்றப்பட்டதையும், அதன் பின்னர் விடுதலைப் போராட்டத்தில் ஈடுபட்ட தலைவர்கள், மக்கள் சக்தியை திரட்டுவதற்காக தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் தலைமையேற்று நடத்தியதும் தெரியவருகிறது. இந்தியா விடுதலைபெறும்வரை, தொழிற்சங்க தலைவர்கள் இடையே அவ்வப்போது கருத்து வேற்றுமை இருந்தாலும், ஆங்கிலேயரை நாட்டைவிட்டு விரட்டும் பொதுவான நோக்கம் இருந்ததால், தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் நிரந்தர பிளவு ஏதும் ஏற்படவில்லை. ஆனால் விடுதலைக்குப் பின், ஒவ்வொரு அரசியல் கட்சிகளும், தங்களின் கட்சி சார்பான தொழிற்சங்கத்தை ஏற்படுத்திக் கொண்டன. இந்நிலை தேசிய அளவில் மட்டுமில்லாமல் மாநில அளவிலும் தொடர்ந்தது. இதன்காரணமாக, இன்றைய தொழிற்சங்கங்கள் கொள்கையளவில் அரசியல்மயமாக்கப்பட்டும், எண்ணிக்கை அளவில் பரந்தும் உள்ளது. இது இந்திய தொழிற்சங்கங்களின் முக்கிய ஆதாயக் குறைவாகும்.

26. 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் தொழிற்சங்கங்களின் பதிவிற்கான நடைமுறைகளைக் கூறுக.(State the procedure for the registration of Trade Unions under the Trade Unions Act, 1926) - May-2012(v). (அல்லது)

❖ **1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் தொழிற்சங்கங்களை பதிவு செய்வது குறித்து நிபந்தனைகளையும் நடைமுறைகளையும் குறிப்பிடுக. (State the conditions and procedures prescribed for the registration of a Trade Union under the Trade Union Act, 1926) - May-2011.**

SN - 62 தொழிற்சங்கம் பதிவு செய்வதற்கு உண்டான நடைமுறையினை விளக்குக / Explain the procedure for registration of a Trade Union- Nov-2013.

விடைக்குறிப்பு : (அ) பதிவு செய்யும் முறை – (ஆ) பதிவிற்கான விண்ணப்பம் (இ) தொழிற்சங்கத்தின் விதிகளில் உள்ளடக்கப்பட வேண்டிய பொருள்கள் – (ஈ) கூடுதல் விவரங்களைக் கோரவும் மற்றும் பெயரை மாற்றக் கோரவும் பதிவாளருக்கு உள்ள அதிகாரம் – (உ) பதிவு செய்தல் (ஊ) பதிவுச் சான்றிதழ்

1926-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தில், தொழிற்சங்கங்கள் கட்டாயமாக பதிவு செய்யப்பட வேண்டும் என்று எங்கும் குறிப்பிடப்படவில்லை. இருப்பினும் இச்சட்டம், பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்கு என சில குறிப்பிட்ட சிறப்புரிமைகளையும் (privileges) காப்புரிமைகளையும் அளிப்பதன்மூலம், தொழிற்சங்கங்கள் தாங்களாகவே முன்வந்து பதிவு செய்வதை (voluntary registration) உட்கிடையாக அல்லது மறைமுகமாக வற்புறுத்துகிறது. ஒரு தொழிற்சங்கத்தின் பதிவு பின்வரும் நடைமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகளை உள்ளடக்கியது.

(அ) பதிவு செய்யும் முறை – பிரிவு-4 (Mode of registration):

(1) தொழிற்சங்க பதிவிற்கான விண்ணப்பத்தை அளிப்பதற்கான குறைந்தபட்ச உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை (Minimum number of members required for making an application for Trade Union Registration): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-4, தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்யும் முறைகுறித்து குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி ஏழு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் எவரும் ஒன்று சேர்ந்து, தொழிற்சங்கத்தின் விதிகளுக்கு உட்பட்டு தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கு விண்ணப்பிக்கலாம் – உட்பிரிவு-1.

2001-ஆம் ஆண்டு சட்டத்திருத்தத்தின்மூலம், உட்பிரிவு-1-ல் இரண்டு வரம்புரை வாசகங்கள் சேர்க்கப்பட்டது. இவற்றில் முதல் வரம்புரை வாசகம், ஓர் தொழிற்சாலையுடன் தொடர்புடைய தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கான விண்ணப்பம் அளிக்கும் தேதியில், அத்தொழிற்சாலையில் பணிபுரிபவர்களில் குறைந்தபட்சம் 10 சதவீதம் தொழிலாளர்கள் அல்லது 100 தொழிலாளர்கள் இவற்றில் எது குறைவோ அத்தகைய எண்ணிக்கைக்கு குறைவில்லாமல் இருக்க வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இரண்டாவது வரம்புரை வாசகம், தொழிற்சங்கப் பதிவிற்கான விண்ணப்பம் அளிக்கும் தேதியில் அத்தொழிற்சங்கம் தொடர்புடைய தொழில் நிறுவனம் (establishment) அல்லது தொழிற்சாலையில் பணிபுரிபவர்களில் குறைந்தபட்சம் ஏழு தொழிலாளர்களுக்கு குறைவில்லாத உறுப்பினர்கள் இருக்க வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது.

(2) உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை குறைதலும் மற்றும் அதன் விளைவும் (Reduction in membership and it's effects): ஓர் தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கான விண்ணப்பத்தை அளித்த பின்னர், அத்தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்களில் சிலர், அத்தொழிற்சங்கத்தில் இருந்து விலகினால் ஏற்படும் விளைவைக் குறித்து உட்பிரிவு-2, குறிப்பிடுகிறது.

ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவிற்கான விண்ணப்பம் அளித்த தேதிக்கு பின்னரான எந்த நாளிலும் ஆனால், அத்தொழிற்சங்கம் பதிவு செய்யப்படுவதற்கு முன்னர், அத்தொழிற்சங்கத்தில் இருந்து சிலர் விலகினாலும் அல்லது தங்களின் பெயரை விண்ணப்பத்தில் இருந்து நீக்கிவிடுமாறு பதிவாளருக்கு எழுத்துமூலமான அறிவிப்பு கொடுத்தாலும்கூட அவ்வாறு விலகுபவர்கள், விண்ணப்பித்த உறுப்பினர்களில் சரிபாதிக்கு மிகாமல் (not exceeding half) இருப்பின், அத்தகைய விண்ணப்பம் செல்லாததாக (invalid) கருதப்படமாட்டாது என்பதை பிரிவு 4(2), குறிப்பிடுகிறது. இதனை வேறு முறையில் கூறுவதெனில், ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவிற்கான விண்ணப்பம் அளித்தவர்களில் சரிபாதி (half) அல்லது அதற்கும் குறைவான எண்ணிக்கையிலான உறுப்பினர்கள், விண்ணப்பம் அளித்தபின்னர், அத்தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்களாக இல்லாமல் போனாலும், பதிவிற்கான விண்ணப்பம் தொடர்ந்து செல்லத்தக்கதாகவே இருக்கும்.

(ஆ) பதிவிற்கான விண்ணப்பம் - பிரிவு-5 (Application for registration):

(1) தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்காக பதிவாளரிடம் அளிக்கப்படும் விண்ணப்பத்துடன் பின்வரும் பொருள்கள் தொடர்பான தொழிற்சங்க விதிகளின் அறிக்கையும் அளிக்கப்பட வேண்டும்:

(i) விண்ணப்பம் அளிக்கும் உறுப்பினர்களின் பெயர்கள், தொழில்கள் மற்றும் முகவரிகள்;

(ii) தொழிலாளர்களுக்கான தொழிற்சங்கமாக இருப்பின், விண்ணப்பம் செய்யும் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களின் பெயர்கள், தொழில்கள் மற்றும் வேலை செய்யும் இடத்தின் முகவரி [**N.B:** தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் முதலாளிகள் ஒன்று சேர்ந்து தனியே முதலாளிகள் தொழிற்சங்கத்தையும், தொழிலாளர்கள் தனியே தொழிலாளர்களின் தொழிற்சங்கத்தையும் ஏற்படுத்தலாம் என்பதால், (i) ஆவது வாசகத்தில் பொதுவாகவும், (ii)-ஆவது வாசகத்தில் 'தொழிலாளர்களுக்கான தொழிற்சங்கம்' என்றும் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதை அறியவும்-ஆ-ர்]

(2) பதிவிற்கான விண்ணப்பம் அளிக்கப்படுவதற்கு ஒரு வருடத்திற்கும் மேலான காலத்திலிருந்தே அத்தொழிற்சங்கம் செயல்பாட்டில் இருந்து வந்திருந்தால், பதிவாளருக்கு அளிக்கப்படும் விண்ணப்பத்துடன் அத்தொழிற்சங்கத்தின் சொத்துக்கள் (assets) மற்றும் பொறுப்படைவுகள் (laibilities) குறித்து, இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் முறையிலும் மற்றும் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய விவரங்களைக் கொண்ட பொது அறிக்கையையும் (general statement) தயாரித்து பதிவாளரிடம் அளிக்க வேண்டும்.

(இ) தொழிற்சங்க விதிகளில் உள்ளடக்கப்பட வேண்டிய பொருள்கள் - பிரிவு-6 (Matters to be contained in the rules of Trade Union):

இச்சட்ட வகையங்களுக்கு ஏற்ப நிருவாகக் குழு ஏற்படுத்தப்பட்டும் மற்றும் கீழ்க்கண்ட பொருண்மைகள் குறித்த விதிகள் செய்யப்பட்டும் இருந்தால் மட்டுமே ஒரு தொழிற்சங்கம் பதிவு செய்யப்படும் தகுதியைப் பெறும். அதாவது பின்வரும் பொருள்கள் குறித்த விவரங்கள் தொழிற்சங்கத்தின் விதிகளில் இடம் பெற்றிருக்க வேண்டும்.

(i) தொழிற்சங்கத்தின் பெயர்;

(ii) தொழிற்சங்கம் ஏற்படுத்தப்பட்டதன் முழுமையான அல்லது அனைத்து நோக்கங்கள் (whole purpose);

(iii) தொழிற்சங்கத்தின் பொதுநிதியை (general fund) பயன்படுத்தும் அனைத்து நோக்கங்கள்; பொதுநிதியை பயன்படுத்தும் அத்தகைய நோக்கங்கள் அனைத்தும் இச்சட்டத்தின்கீழ் முறையாகப் பொருந்தக்கூடிய நோக்கங்களுக்காக இருக்க வேண்டும்;

(iv) தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களின் பெயர்கள் அடங்கிய பட்டியலை பராமரித்தல் மற்றும் அதனை தொழிற்சங்க நிருவாகிகள் மற்றும் உறுப்பினர்கள் வசதியான வகையில் வைத்திருத்தல்;

(v) தொழிற்சங்கம் சம்பந்தப்பட்ட அத்தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் நபர்களை உறுப்பினராக சேர்த்தல் மற்றும் பிரிவு-22-ல் கூறப்பட்டுள்ள எண்ணிக்கைக்கும் ஏற்ப கௌரவ (honorary) அல்லது தற்காலிக உறுப்பினர்களை தொழிற்சங்க நிருவாகக்குழுவில் சேர்த்தல்;

(vi) தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் செலுத்தும் சந்தா:

(a) கிராமப்புற தொழிலாளர்கள் பொறுத்து வருடத்திற்கு ஒரு ரூபாய்க்கும்;

(b) இதர அமைப்பு-சாரா பிரிவு (un-organised sector) தொழிலாளர்களுக்கு வருடத்திற்கு மூன்று ரூபாய்க்கும்;

(c) மற்ற தொழிலாளர்களுக்கு வருடத்திற்கு பன்னிரண்டு ரூபாய்க்கும் குறைவாக இருக்கக்கூடாது.

(vii) உறுப்பினர்கள், தொழிற்சங்க விதிகளில் உறுதியளிக்கப்பட்ட ஆதாயங்களைப் பெறுவதற்கான நிபந்தனைகள் மற்றும் உறுப்பினர்கள் மீது அபராதம் அல்லது பறிமுதல் செய்யப்படுவதற்கான நிபந்தனைகள்;

(viii) விதிகளை திருத்துதல், மாற்றுதல் அல்லது நீக்குதல் குறித்த முறைகள்;

(ix) தொழிற்சங்கத்தின் செயற்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பிற நிருவாகிகள் தேர்தல் மற்றும் நீக்கம் குறித்த வழிமுறைகள்;

(x) தொழிற்சங்கத்தின் செயற்குழு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பிற அலுவல் பொறுப்பாளர்களின் பதவிக்காலம்: (இது மூன்று ஆண்டுகளுக்கு மிகக்கூடாது).

(xi) தொழிற்சங்கத்தின் நிதியை பாதுகாப்பான பொறுப்பில் வைத்தல்; குறிப்பிடப்படும் முறையில் ஆண்டுதோறும் கணக்குகளை தணிக்கை செய்தல் மற்றும் தொழிற்சங்கத்தின் நிருவாகிகள் மற்றும் உறுப்பினர்கள் கணக்குப் புத்தகங்களை பார்வையிடும் வசதிக்கான விதிமுறைகள்; மற்றும்

(ஈ) கூடுதல் விவரங்களைக் கோரவும் மற்றும் தொழிற்சங்கத்தின் பெயரை மாற்றக்கோரவும் பதிவாளருக்கு உள்ள அதிகாரம் - பிரிவு - 7: (Power of Registrar to call for further particulars and to require alteration of Trade Union's Names):

(1) தொழிற்சங்க பதிவிற்காக அளிக்கப்பட்ட விண்ணப்பம், பிரிவு-5-ன் கீழான வகையங்களுக்கு உட்பட்டுள்ளதா என்பது குறித்தும் அல்லது பிரிவு-6-ன்படி, அத்தொழிற்சங்கம் பதிவு செய்யத்தக்க தகுதியை பெற்றுள்ளதா என்பது குறித்தும் உளநிறைவு கொள்ளும் (satisfaction) நோக்கத்திற்காக, பதிவாளர், கூடுதல் விவரங்களைக் கோரவும், கோரப்படும் தகவல் அளிக்கும் வரையில் அத்தொழிற்சங்கத்தின் பதிவை மறுக்கவும் அதிகாரம் கொண்டுள்ளார்.

(2) பதிவு செய்யப்படவிருக்கும் தொழிற்சங்கத்தின் பெயர், நடைமுறையில் செயல்பட்டு வரும் ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் பெயருடன் ஒத்திருந்தால் அல்லது பொதுமக்களும், இரு தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களும் ஏமாறும் அளவிற்கு கிட்டதட்ட ஒரே போன்று உள்ளது எனப் பதிவாளர் கருதினால், விண்ணப்பத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழிற்சங்கத்தின் பெயரை மாற்றக் கோருவார்; மற்றும் அத்தகைய மாற்றம் செய்யப்படும் வரை அத்தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்ய மறுக்கலாம்.

(உ) பதிவு செய்தல் - பிரிவு - 8: (Registration):

தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வது தொடர்பாக, இச்சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அனைத்து தேவைகளையும் தொழிற்சங்கம் நிறைவேற்றியுள்ளது எனப் பதிவாளர் உளநிறைவு அடைந்தால், இதற்கென குறிப்பிடப்பட்டுள்ள முறையில் பராமரிக்கப்பட்டு வரும் பதிவேட்டில் பதிவிற்கான விண்ணப்பத்துடன் சேர்த்து அளிக்கப்பட்டுள்ள தொழிற்சங்க அறிக்கையில் குறிப்பிட்டுள்ள தகவல்களை பதிவேட்டில் பதிவு செய்வார்.

(ஊ) பதிவுச் சான்றிதழ் - பிரிவு - 9: (Certificate of Registration):

பதிவாளர், ஒரு தொழிற்சங்கத்தை பிரிவு-8-ன்கீழ் பதிவு செய்யும்போது, இதற்கென குறிப்பிடப்படும் முறையில் பதிவிற்கான சான்றிதழை அளிப்பார். இச்சான்றிதழ், இச்சட்டத்தின்கீழ் தொழிற்சங்கம் முறையாக பதிவு செய்யப்பட்டது என்பதற்கு அறுதியான சான்றாகும் (Conclusive proof).

In re Inland Steam Navigation Workers Union, AIR 1936 Cal, 57., என்ற வழக்கில், ஓர் தொழிற்சங்கம், பதிவு செய்வது தொடர்பாக சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அனைத்து தேவைகளையும் நிறைவேற்றியுள்ளது எனப் பதிவாளர் உளநிறைவு அடையும்பொழுது, அத்தொழிற்சங்கத்தை கண்டிப்பாக பதிவு செய்ய வேண்டும். இது தொடர்பாக பதிவாளர் எந்தவொரு சுயவிருப்பத்தையும் கொண்டிருக்கவில்லை. பதிவிற்காக விண்ணப்பம் செய்திருக்கும் தொழிற்சங்கம், வேறொரு பெயரின்கீழ் சட்டத்திற்கு புறம்பானது என அரசினால் விளம்பப்பட்ட அதே தொழிற்சங்கம் என்ற காரணத்தின் அடிப்படையில் பதிவினை மறுப்பதை நியாயப்படுத்த முடியாது. பதிவாளரின் பணி, இச்சட்டத்தின்கீழான தேவைகள் நிறைவேற்றப்பட்டுள்ளனவா என்பதை ஆய்வு செய்யும் எல்லையுடன் நின்றுவிடுகிறது.

27. ஒரு தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கான நடைமுறைகள் என்ன? எந்தெந்த சூழ்நிலைகளில் தொழிற்சங்கப் பதிவு பதிவாளரால் ரத்து செய்யப்படலாம்?(What is the procedure for registration of a Trade Union? What are the circumstances in which the Registrar can cancel the registration? - Nov-2011.

SN - 63 தொழிற்சங்க பதிவு ரத்து செய்தல் / Cancellation of a Trade Union Registration - May-2012, May-2013.

விடைக்குறிப்பு : (அ) தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கான நடைமுறைகள் – (ஆ) பதிவாளர் தொழிற்சங்க பதிவை ரத்து செய்யும் சூழ்நிலைகள் – ஆ(i) தொழிற்சங்கம் அளிக்கும் விண்ணப்பத்தின் பேரில் – ஆ(ii) பதிவாளரின் விருப்ப முடிவின் பேரில்

(அ) தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கான நடைமுறைகள் (Procedure for registration of a Trade Union): (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையில் காண்க)

(ஆ) பதிவாளர் தொழிற்சங்கப் பதிவை ரத்துச் செய்யும் சூழ்நிலைகள் (Circumstances on which the Registrar can cancel t he Registration):

1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-10-ன்படி, பதிவு செய்யப்பட்ட ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவுச் சான்றிதழை கீழ்க்கண்ட இரண்டுமுறைகளில் ஏதேனும் ஒன்றின்கீழ் பதிவாளரால் ரத்துச் செய்யப்படலாம்:

ஆ(i) தொழிற்சங்கம் அளிக்கும் விண்ணப்பத்தின் பேரில் (on the application of Trade Union): பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்கள், எந்தவொரு காரணத்தின் அடிப்படையிலும் தங்கள் தொழிற்சங்கம், தொடர்ந்து பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கமாக இருப்பதை விரும்பாமல் இருப்பின், தங்களின் அத்தகைய எண்ணத்தை குறிப்பிட்டும், இது தொடர்பாக ஒரு விண்ணப்பத்தை குறிப்பிடப்படும் முறை மற்றும் சரிபார்த்தல் செய்தும் (verification) பதிவாளரிடம் அளிக்கலாம்.

ஓர் தொழிற்சங்கம் பதிவு செய்யப்பட்ட பின்னர் செயற்கை சட்ட நபராகி விடுவதால் (artificial legal person), பதிவு நீக்கம் குறித்து சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் பெயரில் விண்ணப்பம் அளிக்கப்பட வேண்டும்.

மேற்குறிப்பிட்டவாறான விண்ணப்பத்தை பெற்ற பதிவாளர், அத்தொழிற்சங்கத்தின் பதிவை ரத்து செய்யுமுன்னர், அத்தொழிற்சங்கத்தின் பொதுக்கூட்டத்தில், பதிவை ரத்து செய்வது குறித்து ஒப்புதல் பெறப்பட்டுள்ளது அல்லது அவ்வாறு ஒப்புதல் பெறப்படாமல் இருப்பின், அத்தொழிற்சங்கத்தின் பெரும்பான்மை உறுப்பினர்களின் ஒப்புதல் பெறப்பட்டுள்ளது என்பது குறித்து உளநிறைவு அடைய வேண்டும். இந்நோக்கத்திற்காக, பதிவாளர் அவசியம் எனக் கருதும் கூடுதல்

விவரங்களைக் கோரவும் அல்லது தொழிற்சங்க நிருவாகிகள் எவரொருவரையும் விசாரிக்கலாம் (1938-ஆம் ஆண்டின் மைய தொழிற்சங்க ஒழுங்குமுறைகள் – ஒழுங்குமுறை விதி – 6). பதிவாளரால் மேற்கொள்ளப்படும் இத்தகைய முன்னெச்சரிக்கை நடவடிக்கைகள், அநீதிகளை தவிர்ப்பதற்காக செய்யப்படுவதாகும் – பிரிவு-10(a).

ஆ(ii) பதிவாளரின் விருப்ப முடிவின் பேரில் (At the will of the Registrar): பதிவாளர் பின்வரும் காரணங்களில் ஏதேனும் ஒன்றின் அடிப்படையில் ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவை ரத்து செய்யவோ அல்லது நீக்கவோ செய்யலாம்:

(1) பதிவுச் சான்றிதழ் மோசடியாக (fraud) அல்லது தவறுதலாக (mistake) பெறப்பட்டுள்ளது; அல்லது;

(2) அத்தொழிற்சங்கத்தின் நடைமுறை செயல்பாடுகள் முடிவுக்கு வந்திருந்தால் (ceased to exist); அல்லது;

(3) பதிவாளரின் அறிவிப்புக்கு பிறகும், இச்சட்டத்தின் வகையங்களை மீறியிருந்தால் அல்லது பிரிவு-6-ன் கீழான தேவையை நிறைவேற்றுவதற்காக செய்யப்பட்டிருக்கும் பொருண்மைகள் குறித்த அத்தகைய விதிக்கு முரணான எந்தவொரு விதியையையும் தொடர்ந்து நடைமுறையில் இருப்பதை அனுமதித்திருந்தால்; அல்லது;

(4) இச்சட்டத்தின் வகையங்களுக்கு முரணான எந்தவொரு விதியையும் தொடர்ந்து நடைமுறையில் இருப்பதற்கு அனுமதித்திருந்தால்; அல்லது;

(5) இச்சட்டத்தின் பிரிவு-6-ன்கீழான தேவையை நிறைவேற்றுவதற்காக செய்யப்பட்டிருக்கும் பொருண்மைகள் குறித்த எந்தவொரு விதியை நீக்கியிருந்தால்; அல்லது;

(6) பதிவு செய்யப்பட்ட அத்தொழிற்சங்கத்தில் உறுப்பினராக உள்ள தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை, சட்டத்தின் தேவைக்கான எண்ணிக்கையை கொண்டிருக்கவில்லை (cease to have requisite number).

மேற்குறிப்பிட்ட காரணங்களில் ஏதேனும் ஒன்று குறித்து பதிவாளர் உளநிறைவு அடைந்தால் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவை ரத்து செய்யலாம். இருப்பினும், பதிவாளர் ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவை ரத்து செய்யுமுன் இரண்டு மாத காலத்திற்கு குறையாத முன் அறிவிப்பை எழுத்துமூலமாக அளிக்க வேண்டும். அதில் எக்காரணத்தின் அடிப்படையில் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவு ரத்து செய்யப்படவிருக்கிறது என்பதையும் குறிப்பிட வேண்டும் – பிரிவு – 10(b).

Mysore Iron and Steel Works Labourers Association Vs. Commr of Labour., 1972 Lab IC 799., என்ற வழக்கில் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-10(b)-க்கான வரம்புரை வாசகத்தில் 'வேண்டும்' (shall) என்ற சொல் பயன்படுத்தப்பட்டிருப்பது, அவ்வாசகத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள இரண்டு மாத கால முன் அறிவிப்பு (two months prior notice) கட்டாயம் (mandatory) என்பதை தெளிவாக குறிப்பிடுகிறது. எனவே பதிவாளர், எத்தகைய குறிப்பிட்ட காரணத்தின் அடிப்படையில் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவு ரத்து செய்யப்படவுள்ளது என்பது குறித்து எழுத்து மூலமான இரண்டுமாத கால முன்னறிவிப்பு அளிக்காமல் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவை ரத்து செய்ய முடியாது.

28. தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கான நடைமுறைகளை விளக்குக. பதிவு மறுக்கப்படும் பட்சத்தில் விண்ணப்பதாரர்களுக்கு இருக்கும் தீர்வழிகள் என்ன? (Explain the procedure for Registration of a Trade Union. In the case of refusal of Registration, What are the remedies available to the applicants? - Nov-2012.

விடைக்குறிப்பு : (அ) தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கான நடைமுறைகள் - (ஆ) பதிவு மறுக்கப்படின் விண்ணப்பதாரர்களுக்கு உள்ள தீர்வழிகள்

(அ) தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கான நடைமுறைகள் (Procedure for registration of a Trade Union): (வினா எண் 26- க்குரிய விடையில் காண்க)

(ஆ) பதிவு மறுக்கப்படின் விண்ணப்பதாரர்களுக்கு உள்ள தீர்வழிகள் (Remedies available to the applicants in case of refusal of registration): பதிவாளர், தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்ய மறுக்கும்போது விண்ணப்பதாரர்கள், இச்சட்டத்தின் பிரிவு-11-ன்கீழ் மேன்முறையீடு செய்யலாம். இது தொடர்பாக பிரிவு 11, பின்வருமாறு குறிப்பிடுகிறது:

(1) பதிவாளர், தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்ய மறுப்பதால் பாதிக்கப்படும் நபர் எவரொருவரும், இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் கால அளவிற்குள் மேன்முறையீடு செய்ய வேண்டும். [1938-ஆம் ஆண்டின் - மைய தொழிற்சங்க ஒழுங்குமுறைகளின், ஒழுங்குமுறை - 10-ல், பிரிவு-11(1)-ன் கீழான மேன்முறையீடு 60-நாட்களுக்குள் செய்யப்பட வேண்டும் என்று குறிப்பிட்டுள்ளது].

மேன்முறையீடு:

(a) தொழிற்சங்கத்தின் தலைமை அலுவலகம் மாநகர எல்லைக்குள் இருப்பின் உயர்நீதிமன்றத்திலும்; அல்லது;

(aa) தொழிற்சங்கத்தின் தலைமை அலுவலகம், தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழில் தீர்ப்பாயத்தின் அதிகார எல்லைக்குட்பட்ட பகுதிக்குள் இருப்பின் நேர்விற்கேற்ப அத்தகைய தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழில் தீர்ப்பாயத்திலும்;

(b) தலைமை அலுவலகம் வேறு எந்தவொரு பகுதியில் அமைந்திருந்தாலும், இது தொடர்பாக உரிய அரசு, அப்பகுதிக்கென நியமிக்கும் முதலேற்பு அதிகாரவரம்பு (original jurisdiction) கொண்ட நீதிமன்றத்திலும் செய்யப்பட வேண்டும்.

பிரிவு-11(2)-ன்படி, மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றம், மேன்முறையீட்டை தள்ளுபடி செய்யவும் அல்லது பதிவாளர் தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்யவும் மற்றும் பதிவுச் சான்றிதழை வழங்குமாறும் ஆணையிடலாம்.

பிரிவு - 11 (1) (b)-ன்கீழ், உரிய அரசினால் நியமிக்கப்படும் நீதிமன்றம் மேன்முறையீட்டை தள்ளுபடி செய்தால் பாதிக்கப்பட்ட நபர் உயர்நீதிமன்றத்தில் மேன்முறையீடு செய்யலாம்.

A.C.C. Rajanka Limestone quarries Mazdoor Union Vs. Registrar of Trade Unions., AIR 1958 Pat 475., என்ற வழக்கில், பதிவாளர், தொழிற்சங்கத்தின் பதிவு குறித்த விண்ணப்பத்தைப் பெற்று மூன்று மாதகாலம் முடிவுற்ற பின்னரும், பிரிவு-7 (கூடுதல் தகவல் அளிக்கக் கோருதல் மற்றும் பெயர் மாற்றம் செய்யக்கோருதல்) அல்லது பிரிவு-8-ன்கீழ் (பதிவு செய்தல்) எந்தவொரு நடவடிக்கையும் மேற்கொள்ளாமல் இருப்பின், அது சட்டக் கடமையை செயல்படுத்தாமல் இருப்பதாகிவிடும் (it amounts to non-excercise of Statutory duty). எனவே பதிவாளர் தனது சட்டக் கடமையை நிறைவேற்றக் கோரி, உறுப்பு 226-ன் கீழ் செயலுறுத்தும் நீதிப்பேராணையை (writ of mandamus) தாக்கல் செய்யலாம்.

29. "தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம், 1926-ல் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் இருவகைப்பட்ட நிதிகளை ஏற்படுத்தி அதன் நோக்கங்களை நிறைவு செய்து கொள்ளலாம் என அனுமதிக்கிறது" - விளக்குக. ("The Registered Trade Union is

permitted to two kinds of funds for accomplishing it's objectives under the Trade Union Act, 1926" - Explain) - May-2017 (அல்லது)

❖ **எந்தெந்த நோக்கங்களுக்கு இந்திய தொழிற்சங்க சட்டம், 1926-ன்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கம் அமைக்கப்பெறும் 'பொது நிதி' மற்றும் 'அரசியல் நிதி'களிலிருந்து செலவினங்கள் செய்யமுடியும்? (What are the objectives on which general fund and political fund of a Registered Trade Union may be spent under the Indian Trade Union Act, 1926?)- May-2014 (V).**

SN - 64 **அரசியல் நிதி / Political fund - Nov-2011**

SN - 65 **தொழிற்சங்க நிதிகளை எந்த நோக்கங்களுக்கு பயன்படுத்தலாம் என்பதை குறிப்பிடுக / Point out the purposes for which Trade Union funds may be utilised - Nov-2013.**

விடைக்குறிப்பு : (அ) பொது நிதி - அ (i)- பொது நிதியை செலவிடும் நோக்கங்கள் - (ஆ) அரசியல் நிதி - ஆ (i) அரசியல் நிதியை செலவிடும் இனங்கள்

1926-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம், ஓர் பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கம் பொதுநிதி மற்றும் அரசியல் நிதி என இருநிதியங்களை ஏற்படுத்தும் உரிமையையும், அத்தகைய நிதியை எந்தெந்த நோக்கங்களுக்கு பயன்படுத்த வேண்டும் என்பதையும் குறிப்பிடுகிறது

(அ) பொது நிதி - பிரிவு 15 (General fund):

ஓர் பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்கள் அளிக்கும் சந்தா மற்றும் நன்கொடைகளைப் பெற்று பொது நிதியை ஏற்படுத்திக்கொள்ளலாம். இருப்பினும், பொதுநிதியை இச்சட்டத்தின் பிரிவு-15-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நோக்கங்களுக்காக மட்டுமே பயன்படுத்த வேண்டும்.

அ(i) பொது நிதியை பயன்படுத்தும் நோக்கங்கள் அல்லது செலவிடும் இனங்கள் (Objects for which general fund to be spent): ஒரு பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் பொது நிதியை பின்வரும் நோக்கங்களுக்கு அல்லாமல் வேறு எவ்வித நோக்கங்களுக்காகவும் செலவிடக்கூடாது.

(a) தொழிற்சங்கத்தில் அலுவல் பொறுப்பை

கொண்டிருப்பவர்களுக்கான (office bearers) சம்பளங்கள், படிகள் மற்றும் செலவுகள்;

(b) தொழிற்சங்க பொதுநிதியின் கணக்குகளை தணிக்கை செய்வதற்கான செலவு உள்ளிட்ட தொழிற்சங்கத்தின் நிருவாகத்திற்காக செலவிடுதல் (expenses of the administration);

(c) தொழிற்சங்கம் சார்பாக அல்லது அதன் உறுப்பினர் சார்பாக, வழக்கை தொடுப்பதற்காக அல்லது தற்காத்துக் கொள்வதற்கான (prosecution or defence) சட்ட நடவடிக்கை மேற்கொள்ளவும், அத்தகைய வழக்கை தொடர்வது அல்லது தற்காத்துக் கொள்வதன் நோக்கமானது, தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகளைப் பெறவும் அல்லது பாதுகாக்கவும் அல்லது தொழிற்சங்க உறுப்பினர் முதலாளியிடம் அல்லது உறுப்பினர் பணிபுரியும் அத்தகைய நபரிடம் கொண்டுள்ள உறவின் அடிப்படையில் எழும் உரிமைகளை பாதுகாப்பதற்காக செலவிடுதல்;

(d) தொழிற்சங்கத்தின் சார்பாக அல்லது அதன் உறுப்பினர் சார்பாக தொழிற் தகராறுகளை (trade disputes) நடத்துதல்;

(e) தொழிற் தகராறு காரணமாக உறுப்பினர்களுக்கு ஏற்படும் இழப்பிற்கு, இழப்பீடு வழங்குதல்;

(f) உறுப்பினர்களின் மரணம், முதுமை (old age), நோய், விபத்து அல்லது வேலையின்மை போன்ற சூழல்களில் அத்தகைய உறுப்பினர்களுக்கு அல்லது அவர்களைச் சார்ந்துள்ளவர்களுக்கு (dependents) நிதியுதவி அளித்தல்;

(g) உறுப்பினர்களின் ஆயுளுக்காகவும் அல்லது அவர்களுக்கு ஏற்படும் நோய், விபத்து அல்லது வேலையின்மைக்கு எதிராகவும் காப்பீடு செய்யும் பொறுப்பேற்றல் அல்லது அதற்கான தொகையை செலுத்துதல்;

(h) இறந்துபோன உறுப்பினர்களுக்கு ஈமச்சடங்குகள் அல்லது மதச் சடங்குகளுக்கான செலவினை அளித்தல் உள்ளிட்ட உறுப்பினர்களின் அல்லது அவரைச் சார்ந்திருப்பவர்களின் கல்வி அல்லது சமூக அல்லது நலன்களுக்காக செலவிடுதல்;

(i) தொழிலாளர்கள் அல்லது முதலாளிகளை பாதிக்கச் செய்யும் பொருண்மைகள் குறித்த வினாக்களை விவாதிக்கும் நோக்கத்திற்காக பருவ இதழ்களை (Periodicals) வெளியீடு செய்வதற்கு செலவிடுதல்;

(j) தொழிற்சங்கத்தின் நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவதற்கும், பொதுவாக தொழிலாளர்களின் ஆதாயத்திற்கு என்றிருக்கும் காரணங்களுக்கான பங்களிப்பிற்கும் பொது நிதியிலிருந்து தொகை செலுத்தலாம். இருப்பினும், ஓர் கணக்காண்டில் அத்தகைய

பங்களிப்புகளுக்காக செய்யப்படும் செலவு, அத்தொழிற்சங்கத்தின் மொத்த வருவாயில் நான்கில் ஒரு பங்கிற்கு மிகக்கூடாது.

(k) உரிய அரசு, அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கையில் குறிப்பிடப்படும் மற்ற நோக்கங்களுக்காகவும் பொது நிதியைப் பயன்படுத்தலாம்.

G.S. Dhara Singh Vs. E.K. Thomas AIR 1988 SC 1829., என்ற வழக்கில் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம், உறுப்பினர்களிடம் இருந்து பெற்ற தொகையை, உறுப்பினர்கள் அச்சங்கத்தை விட்டு விலகும்போது (resign) திரும்ப செலுத்தப்பட வேண்டிய பொறுப்பினை (liable to be refunded) கொண்டுள்ளது என்று குறிப்பிடப்பட்டது.

(ஆ) அரசியல் நிதி (Political fund):

தொழிற் சங்கங்கள் தங்களின் வலிமையை வெளிப்படுத்தவும், அரசியல் கட்சியின் ஆதரவைப் பெறவும் அரசியலில் ஈடுபட வேண்டிய நிலை உள்ளது. சட்டமும் நடைமுறையில் இருக்கும் நிலையை விட்டு விலகியிருக்க முடியாது. எனவே தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு 16(1), தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் நிதி என்று தனியே ஓர் நிதியை ஏற்படுத்தவும் அத்தகைய நிதியை, பிரிவு 16(2)-ன்கீழான நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவதற்காக பயன்படுத்துவதையும் அனுமதிக்கிறது.

ஆ(i) அரசியல் நிதியை பயன்படுத்தும் நோக்கங்கள் (Objects for which political fund can be expended): பிரிவு - 16(2), பின்வரும் நோக்கங்களுக்காக அரசியல் நிதி பயன்படுத்தப்படுவதை அனுமதிக்கிறது;

(a) அரசமைப்பு சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ள சட்டமன்றம் அல்லது உள்ளாட்சி அதிகாரக்குழு ஆகியவைகளுக்கான தேர்தலில் வேட்பாளராக போட்டியிடுபவருக்கு அல்லது வேட்பாளராகும் வாய்ப்பு உள்ளவருக்கு, தேர்தல் நேரத்தில் அல்லது தேர்தலுக்கு முன் அல்லது தேர்தலுக்கு பின்னர் நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ உள்ளாகும் செலவுகளுக்கு செலுத்துதல்; அல்லது;

(b) அத்தகைய வேட்பாளருக்கு ஆதரவாக பொதுக்கூட்டங்கள் நடத்துதல் அல்லது பிரசுரங்கள் வெளியிடுதல்; அல்லது;

(c) சட்டமன்ற அல்லது உள்ளாட்சிமன்ற உறுப்பினரை பராமரித்தல் அல்லது;

(d) சட்டமன்ற அல்லது உள்ளாட்சிமன்ற தேர்தலில், வாக்காளர்களின் பெயரை பதிவு செய்தல் அல்லது வேட்பாளரை தேர்வு செய்தல்; அல்லது;

(e) அரசியல் கூட்டங்களை நடத்துதல் அல்லது அரசியல் தொடர்பான பிரசுரங்களை விநியோகித்தல்.

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-16(3), அரசியல் நிதி தொடர்பாக சில கட்டுப்பாடுகளையும் விதிக்கிறது. இதன்படி, அரசியல் நிதி என்று தனியே உருவாக்கப்பட்ட நிதியில், எந்தவொரு உறுப்பினரையும் பங்களிக்குமாறு கட்டாயப்படுத்தக்கூடாது; மற்றும் அரசியல் நிதிக்கு பங்களிக்காத எந்தவொரு உறுப்பினரும் தொழிற்சங்கத்தின்மூலம் பெறும் ஆதாயங்களில் இருந்து விலக்கப்படவோ அல்லது எந்தவொரு விதத்திலும் மற்ற உறுப்பினர்களை ஒப்பிடுகையில் ஆதாயக் குறைவான நிலையில் நடத்தப்படவோ கூடாது. மேலும் தொழிற்சங்கத்தில் உறுப்பினராக அனுமதிப்பதற்கு, அரசியல் நிதிக்கு பங்களிப்பதை ஒரு நிபந்தனையாக விதிக்கக்கூடாது.

30. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் உரிமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகளை விளக்குக. (Explain the rights, duties and liabilities of Registered Trade Unions) -Nov-2014

SN - 66 பதிவுபெற்ற தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் / Rights of Registered Trade Union

SN - 67 பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் கடமைகள் அல்லது கடப்பாடுகள் / Duties or Liabilities of a Trade Union.

விடைக்குறிப்பு : (A) பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் - A(i) தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழான உரிமைகள் - A(ii) இதர பொது உரிமைகள் - (B) பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் பொறுப்புகள் அல்லது கடப்பாடுகள் அல்லது கடமைகள்

(A) பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் (Rights of a Registered Trade Union):

பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகளை- (i) 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழான உரிமைகள் மற்றும் (ii) இதர பொது உரிமைகள் என இரு பிரிவுகளின்கீழ் வகைப்படுத்தலாம்.

A(i) 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழான உரிமைகள் (Rights under the Trade Union Act, 1926):

(1) சட்ட நபர் எனும் தகுதியைப் பெறும் உரிமை (Right to acquire the capacity as a legal person): ஓர் தொழிற்சங்கம்,

தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்டவுடன், எத்தகைய பெயரின்கீழ் பதிவு செய்யப்படுகிறதோ அத்தகைய பெயரைக் கொண்ட ஓர் கூட்டுருஅமைப்பு (body corporate) எனும் சட்ட நபரத்துவத்தைப் பெறுகிறது. இதன்மூலம் நிரந்தர உரிமை இறக்கத்தினையும் (perpetual succession) தன் பெயரிலான முத்திரைச் சின்னத்தையும் (common seal), அசையும் மற்றும் அசையா சொத்துக்களைப் பெறவும் மற்றும் கொண்டிருக்கவும் (to acquire and hold) மற்றும் அத்தகைய பெயரில் பிறர்மீது வழக்கு தொடரவும், பிறர் அத்தொழிற்சங்கத்தின் பெயரில் அதன்மீது வழக்கு தொடரவுமான தகுதியைப் பெறுகிறது - பிரிவு 13.

(2) பொதுநிதியை செலவிடுவதற்கான உரிமை (Right to spend general fund): பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம், பொது நிதியை பிரிவு -15(2)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நோக்கங்களுக்காக செலவிடும் உரிமையைக் கொண்டுள்ளது. தொழிற்சங்கத்தின் நிதியை தனிப்பட்ட அல்லது கட்சி சார்ந்த சட்ட நடவடிக்கைகள் தொடர்பாக பயன்படுத்தக்கூடாது; ஆனால் தொழிற்சங்கத்தின் புகழுக்கு களங்கம் ஏற்படுத்தப்படின், அதன்பொருட்டு, பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் பெயரில் மேற்கொள்ளும் சட்ட நடவடிக்கைக்காக தொழிற்சங்கத்தின் பொது நிதியை பயன்படுத்தலாம் **[National Union of General and Muncipal Workers Vs. Gillian, (1946) KB 81].**

(3) அரசியல் நிதியை ஏற்படுத்தும் உரிமை (Right to constitute Political Fund): பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் அதன் உறுப்பினர்களிடம் இருந்து நிதியைப் பெற்று அரசியல் நிதி என்று தனியே ஓர் நிதியை ஏற்படுத்தப் பிரிவு - 16(1) உரிமை அளிக்கிறது. இவ்வாறு ஏற்படுத்தும் அரசியல் நிதியை, அத்தொழிற்சங்கம் பிரிவு-16(2)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள நோக்கங்களுக்காக பயன்படுத்தும்.

(4) இளவர்களை தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களாக அனுமதிக்கும் உரிமை (Right to admit minors as members in Trade Union): ஓர் பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கம், 15 வயதை அடைந்த இளவர்களையும் உறுப்பினர்களாக அனுமதிக்கலாம். அத்தகைய இளவர், உறுப்பினருக்கான அனைத்து உரிமைகளையும் பெறத் தகுதியுடையவர் ஆவார். இருப்பினும் அத்தொழிற்சங்கத்தின் விதிகளில் இதற்கு முரணாக எதுவும் கூறப்பட்டிருக்கக்கூடாது. - பிரிவு-21.

(5) வெளியட்களை தொழிற்சங்கப் பதவியில் அனுமதிக்கும் உரிமை (Right to admit outsiders as the officer bearer of the Trade Union): பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம், இச்சட்டத்தின்

பிரிவு-22- க்கு உட்பட்டு வெளியாட்களை தொழிற்சங்கப் பதவியில் அனுமதிப்பதற்கு உரிமை கொண்டுள்ளது.

(6) தொழிற்சங்கத்தின் பெயரை மாற்றிக் கொள்ளும் உரிமை (Right to change the name of the Trade Union): பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கம், அதன் மொத்த உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையில் மூன்றில் இரண்டு பங்கிற்கு குறையாத உறுப்பினர்களின் ஒப்புதலுடன் அதன் பெயரை மாற்றிக் கொள்ள உரிமை கொண்டுள்ளது- பிரிவு-23.

(7) இணைந்து கொள்ளும் உரிமை (Right to amalgamation): இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள், இச்சட்டத்தின் பிரிவு -24-ல் கூறப்பட்டுள்ள நிபந்தனைகளை நிறைவேற்றி ஒருங்கிணைந்து கொள்ள உரிமை கொண்டுள்ளன.

A(ii) இதர பொது உரிமைகள் (Other General Rights): 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பல்வேறு வகையங்களின்கீழ் அளிக்கப்பட்டுள்ள உரிமைகளுடன் சேர்த்து, ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம், தொழில் சம்பந்தப்பட்ட பொருள்கள் குறித்து, தனது உறுப்பினர்களின் பாதுகாப்பிற்காகவும், தொழிலாளர் இனத்தின் நலன்களுக்காகவும் சிலக்குறிப்பிட்ட பொதுவான உரிமைகளை செயல்படுத்தவும் பின்வரும் உரிமைகளைக் கொண்டுள்ளது:

(i) கூட்டுபேரத்தில் (collective bargaining) தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதியாக கலந்து கொள்ளும் உரிமை;

(ii) பணிச்சூழல் மற்றும் பணி நிபந்தனைகள் தொடர்பான பிரச்சனைகளை எழுப்பவும் (raise issues) மற்றும் இது தொடர்பாக பணியாண்மையருடன் உடன்படிக்கை செய்து கொள்வதற்குமான உரிமை;

(iii) தொழிற்சாலை வளாகத்திற்குள் (premises) சந்தா நன்கொடை போன்றவற்றை உறுப்பினர்களிடம் வசூலிக்கவும் அல்லது உறுப்பினர்கள் தொழிற்சங்கத்திற்கு செலுத்த வேண்டிய சந்தாவை அவர்களின் சம்பளத்தில் இருந்து தொழிற்சாலை நிருவாகம் பிடித்தம் செய்து தொழிற்சங்கத்திற்கு அளிக்கும் வசதியை (check-off facility) நடைமுறைப்படுத்தக்கோரும் உரிமை;

(iv) தொழிற்சங்க வளாகத்திற்குள், அறிவிப்பு பலகை (notice board) அமைப்பதற்கும், அதில் தொழிற்சங்க கூட்டங்கள், கணக்குகளின் விவரங்கள் மற்றும் இதர தொழிற்சங்கம் தொடர்புடைய அறிவிப்புகளை ஒட்டுவதற்கான உரிமை;

(v) தொழிலாளர்கள் சார்பாக, சமரச அலுவலர், சமரச வாரியம்,

தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழிற் தீர்ப்பாயம், தேசிய தீர்ப்பாயம் மற்றும் இசைவுத்தீர்வு (arbitration) ஆகியவற்றில் பிரதிநிதித்துவம் செய்யும் உரிமை;

(vi) தொழிலாளர்களின் குறைகள் (grievances) தொடர்பாக பணியாண்மையருடன் விவாதிக்கும் உரிமை;

(vii) தன் பிரதிநிதிகளை, பணிக்குழு (works committed) பாதுகாப்புக்குழு (Safety counsil) சிற்றுண்டிச் சாலைக்குழு (canteen committee) உள்ளிட்ட சட்டத்தின்கீழான மற்றும் சட்டத்திற்கு அப்பாற்பட்ட இருதரப்பு குழுக்களில் (bipartite committee) நியமிக்கும் உரிமை;

(viii) சட்ட உதவி பெறும் உரிமை உள்ளிட்ட உரிமைகளைக் கொண்டுள்ளது.

(B) பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் பொறுப்புகள் அல்லது கடமைகள் அல்லது கடப்பாடுகள் (Liabilities or obligations or duties of a Registered Trade Union): பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் பின்வரும் கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புகளைக் கொண்டுள்ளது;

(1) குறைந்தபட்ச உறுப்பினர்களைக் கொண்டிருக்க வேண்டிய கடமை (Duty to maintain minimum number of members): பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கம், அத்தொழிற்சங்கம் தொடர்புடைய தொழிற்சாலை அல்லது தொழில் நிறுவனத்தில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களில் பிரிவு 9A-ல் குறிப்பிட்டுள்ள எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்களைக் கொண்டிருக்க வேண்டிய கடப்பாட்டினைக் கொண்டுள்ளது. இல்லையேல் தொழிற்சங்கப் பதிவு ரத்து செய்யப்படும்.

(2) பொது நிதியை, பிரிவு-15-ல் குறிப்பிடப்பட்ட நோக்கங்களுக்காக மட்டும் செலவிடும் கடமை (Duty to spend general fund only for the objects mentioned in Section-15): இச்சட்டத்தின் பிரிவு - 15-ல் குறிப்பிட்ட நோக்கங்கள் தவிர வேறு எக்காரணங்களுக்காகவும் பொதுநிதியை செலவிடக்கூடாது என்ற கடமையை பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் கொண்டுள்ளன.

(3) அரசியல் நிதி தொடர்பான தொழிற்சங்கத்தின் கடமைகள் (Duties in respect of Political Fund): 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-16(3), அரசியல் நிதி தொடர்பாக பின்வரும் கடமைகளை பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் மீது விதிக்கிறது;

(a) எந்தவொரு உறுப்பினரையும் அரசியல் நிதிக்கு பங்களிக்க வேண்டும் என்று கட்டாயப்படுத்தக்கூடாது

(b) அரசியல் நிதிக்கு பங்களிக்கவில்லை என்ற காரணத்தின் அடிப்படையில் எந்தவொரு உறுப்பினரையும், அத்தொழிற்சங்கத்தின் மூலம் பெறும் ஆதாயத்தில் இருந்து விலக்கவோ அல்லது மற்ற உறுப்பினர்களை ஒப்பிடுகையில் நேரடியாகவோ, மறைமுகமாகவோ எந்தவொரு விதத்திலும் ஆதாயம் குறைவாக அல்லது தகுதிக்குறைவாக நடத்தப்படக்கூடாது; மற்றும்

(c) தொழிற்சங்கத்தில் உறுப்பினராக அனுமதிப்பதற்கு, அரசியல் நிதிக்கு பங்களிக்க வேண்டும் என்ற நிபந்தனையை விதிக்கக்கூடாது.

(4) தொழிற்சங்க பதிவேடுகளை பார்வையிடுவதற்கு வசதி செய்யும் கடமை (Duty to provide access to books of trade union): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-20-ன்படி, தொழிற்சங்க நிருவாகிகள் மற்றும் உறுப்பினர்கள், தொழிற்சங்க விதிகளில் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய வசதியான நேரங்களில், தொழிற்சங்கத்தின் கணக்குப் பதிவேடுகள் (account books) மற்றும் உறுப்பினர்களின் பட்டியலை பார்வையிடுவதற்கு வசதிகள் செய்யப்பட வேண்டும்.

(5) சட்டப்படியான தொழிற்சங்க நிருவாகிகளின் விகிதத்தை பராமரிக்கும் கடமை (Duty to maintain the office bearer's ratio as per the law): 1926-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம், தொழிற்சங்கத்தின் பதவிகளில் வெளிநபர்களை (outsiders) நியமிப்பதை தடுக்கவில்லை. இருப்பினும் தொழிற்சங்கத்தின் நிருவாகப் பதவிகளில், அத்தொழிற்சங்கம் தொடர்புடைய தொழிற்சாலையில் பணிபுரிபவர்களின் விகிதத்தை இச்சட்டத்தின் பிரிவு-22-ல் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு பராமரிக்கும் கடமையினை பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் கொண்டுள்ளது.

(6) பதிவாளருக்கு அறிவிப்புகளை அனுப்பும் கடமை (Duty to send notices to registrar): பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள்;

(i) தங்கள் தலைமை அலுவலகத்தின் முகவரியை மாற்றும் போதும் (பிரிவு-12);

(ii) தொழிற்சங்கத்தின் பெயரை மாற்றிக்கொள்ளும்போதும் (பிரிவு-23);

(iii) ஒருங்கிணைந்து கொள்ளும் (amalgamation) போதும் (பிரிவு-24); மற்றும்;

(iv) தொழிற்சங்கத்தை கலைத்துக் கொள்ள (dissolution) முடிவு செய்யும்போதும் (பிரிவு-27), அத்தகைய விவரங்களை தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்ட கால அளவிற்குள் பதிவாளருக்கு அனுப்பி வைக்கும் கடமையைக் கொண்டுள்ளன.

(7) தணிக்கை விவரங்களை அளிக்கும் கடமை (Duty to file returns): பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம், ஒவ்வொரு வருடமும் குறிப்பிட்ட முறையில் மற்றும் குறிப்பிடப்பட்ட படிவத்தில் தணிக்கை செய்யப்பட்ட விவரங்கள், வரவு செலவுகள் மற்றும் சொத்திருப்புகள் மற்றும் பொறுப்புடைமைகள் (assets and liabilities) அடங்கிய பொது அறிக்கையையும் அத்துடன் தொழிற்சங்க நிருவாகிகளின் மாற்றம் மற்றும் துணை விதிகளில் செய்யப்பட்ட மாற்றங்கள் குறித்த விவரங்களையும் பதிவாளருக்கு அனுப்பி வைக்கும் கடமையைக் கொண்டுள்ளது.

31. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் அனுபவிக்கும் சலுகைகள் யாவை? (What are the privileges enjoyed by the Registered Trade Unions?)- May-2013 (v).

(முந்தைய வினாவிற்கான விடைப்பகுதி – 'A', 'A(i)' மற்றும் 'A(ii)' -ல் காண்க).

32. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் சிறப்புரிமைகளையும் விலக்குரிமைகளையும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளுடன் விளக்குக. (Explain the privileges and immunities of a Registered Trade Union with the help of decided cases) - May-2014 (அல்லது)

❖ **பதிவு செய்யப்பட்ட ஒரு தொழிற்சங்கத்திற்குள்ள சிறப்புரிமைகளையும் விடுபாட்டுரிமைகளையும் குறித்து குறிப்பு ஒன்று வரைக. (Write a note on the privileges and immunities of a registered Trade Union) - Nov-2013 (அல்லது)**

❖ **பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் சிறப்புரிமைகளையும் விலக்குரிமைகளையும் விவாதிக்க. (Discuss the privileges and immunities of a Registered Trade Union) - May-2012**

SN - 68 பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்குள்ள சிறப்புரிமைகளையும் மற்றும் விலக்களிப்பு களையும் குறித்து விளக்குக / Explain the privileges and immunities of a Registered Trade Union - Nov-2014

SN - 69 தொழிற்சங்க விலக்களிப்பு / Immunities of Trade Union - May-2012 (v).

விடைக்குறிப்பு : (1) குற்றவியல் பொறுப்படைவிலிருந்து விலக்களிப்பு - (2) உரிமையியல் நடவடிக்கைகளில் இருந்து விலக்களிப்பு - (3) தீங்கியல் நடவடிக்கைகளில் இருந்து விலக்களிப்பு - (4) தொழிலை தடுத்து நிறுத்தும் உடன்படிக்கைகள் செய்து கொள்ளும் சிறப்புரிமை.

ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் முதன்மையான நோக்கம், அதன் உறுப்பினர்களை பாதுகாப்பது மற்றும் அவர்களின் நலன்களை மேம்படுத்துவதாகும். இத்தகைய நோக்கத்தை நிறைவேற்ற அது பணியாண்மையரின் தொழில் நடத்தும் உரிமையில் குறுக்கீடு செய்ய நேரிடலாம். தொழிற்சங்கங்களின் செயல்பாடுகளுக்கு உரிமையியல் மற்றும் குற்றவியல் பொறுப்படைவுகளில் (liabilities) இருந்து விலக்குரிமை அளித்தால் மட்டுமே, அது தன்னுடைய நோக்கங்களை சிறப்பாக நிறைவேற்ற முடியும். 1926-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம், பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்களுக்கு இத்தகைய உரிமையியல் மற்றும் குற்றவியல் பொறுப்புடைமைகளில் இருந்து விலக்குரிமை அல்லது விடுபாட்டுரிமைகளை அளித்துள்ளது. அதனை பின்வருமாறு காண்போம்.

(2) குற்றவியல் பொறுப்புடைவிலிருந்து விலக்களிப்பு (Immunity from criminal liability):

1926-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-17, ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் நிருவாகப் பதவியில் உள்ளவர்கள் அல்லது அதன் உறுப்பினர்கள், இச்சட்டத்தின் பிரிவு-15-ல் குறிப்பிட்டுள்ள நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவதற்காக, தங்களுக்குள் ஏற்படுத்திக்கொண்ட எந்தவொரு உடன்பாட்டிற்காகவும், அத்தகைய உடன்பாடு, இந்திய தண்டனைச்சட்டத்தின் பிரிவு-120(B)-ன்கீழ் குற்றமுறு சதி (criminal consipracy) புரிந்ததாகும் என்பதன் அடிப்படையில் அவர்களுக்கு எதிராக வழக்கு தொடர முடியாது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இருப்பினும் அத்தகைய உடன்பாடு ஓர் குற்றத்தினை செய்வதற்காக இருக்கக்கூடாது.

விளக்கம்: பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தில் நிருவாகப் பொறுப்பை கொண்டிருப்பவர்கள் (Office bearers) அல்லது உறுப்பினர்களுக்கு இடையேயான உடன்பாட்டிற்கு, இந்திய தண்டனை சட்டத்தின் பிரிவு - 120(B)-ல் இருந்து விலக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள உரிமை, இச்சட்டத்தின் பிரிவு-15-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அத்தகைய 11 நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவது குறித்த உடன்படிக்கையாக மட்டும் இருக்க

வேண்டும். வேறு முறையில் கூறுவதானால், பிரிவு-17, ஓர் குற்றத்தை செய்வதற்கான உடன்படிக்கையை, இப்பிரிவின் எல்லையில் இருந்து வெளிப்படையாக விலக்குகிறது.

எடுத்துக்காட்டு: ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட உறுப்பினர்கள் மேலாண் பணியாளரை (managerial staff) மிரட்டவும் அல்லது அவருக்கு எதிராக பிற குற்றங்களை புரியவும் தொழிலாளர்களை வற்புறுத்துவதற்கு ஒப்புக்கொண்டு ஓர் உடன்படிக்கையை செய்து கொண்டால், அவர்கள் இப்பிரிவின் கீழான பாதுகாப்பை பெற முடியாது.

R.S. Ruikar Vs. Emperor., 1935 Nag 149., என்ற வழக்கில் தொழிற்சங்கங்கள் வேலைநிறுத்தத்தை அறிவிக்கவும் மற்றும் தொழிற் சச்சரவு தொடர்பாக சிலக் குறிப்பிட்ட செயல்களை மேற்கொள்ளவும் உரிமை கொண்டுள்ளன. அத்தகைய செயல்களுக்கு உரிமையியல் அடிப்படையிலோ அல்லது தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம் அனுமதிக்கும் அத்தகைய செயலை நிறைவேற்றுவதற்கான உடன்படிக்கைக்கு குற்றவியல் அடிப்படையிலான சதி (conspiracy) என்னும் குற்றத்திற்கோ பொறுப்பாகமாட்டார்கள்; ஆனால் தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்கள், நபர்களை சட்டத்திற்கு புறம்பாக சிறைப்படுத்தல் (unlawful confinement) செய்தாலும் அல்லது அத்துமீறல் குற்றம் (criminal trespass) புரிந்தாலும் அல்லது சொத்தழிப்பில் (mischief) ஈடுபட்டாலும் பொறுப்புடைமையில் இருந்து விலக்களிப்பு பெறமாட்டார்கள்.

Jay Engineering works Vs. State., AIR 1968 Cal 408., என்ற வழக்கில் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-17-குற்றம் செய்வதற்கான உடன்பாட்டிற்கு அல்லது குற்றச் செயலாக மாறக்கூடிய அச்சுறுத்தல் (intimidation) அல்லது தொல்லை (molestation) அல்லது வன்முறை (violence) போன்றவற்றை விலக்கவில்லை. எனவே வேலை நேரத்தில் தொழில் நிறுவனத்திற்கு உள் அல்லது வெளியில் தொழிலாளர்கள் அமைதியாக கூடுவது சட்டத்தை மீறாமல் இருக்கும்வரை அனுமதிக்கப்படும். ஆனால் அவ்வாறு கூடுவது ஓர் குற்றத்தை செய்வதற்காக இருப்பின், இப்பிரிவின்கீழான விலக்களிப்பை இழக்கின்றனர்... கூடும் தொழிலாளர்களின் கூட்டம் எண்ணிக்கையில் அதிகமாகவோ அல்லது குறைவாகவோ இருந்தாலும், அது பொதுவான நோக்கத்தை நிறைவேற்றும் பொருட்டு ஒன்று சேர்ந்தால், அது கண்டிப்பாக அச்செயலைச் செய்ய அவர்களுக்கு இடையே ஓர் உடன்பாடு உள்ளதாகக் கொள்ளப்படுவதுடன், செய்யப்பட்ட செயல் ஓர் குற்றமாக இருந்தால், குற்றச்செயலை செய்வதற்கும் அதேபோன்று ஓர் உடன்பாடு இருந்ததாகக் கொள்ளப்படும்.

(2) உரிமையியல் நடவடிக்கையில் இருந்து விலக்களிப்பு (Immunity from Civil liability):

1926-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-18(1), ன் கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்கு உரிமையியல் நடவடிக்கையில் இருந்து விலக்கு அளிக்கிறது. பிரிவு-18(1) பின்வருமாறு குறிப்பிடுகிறது.

"ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர் தரப்பினராக (party) உள்ள ஒரு தொழிற்சச்சரவில் (trade dispute), அத்தொழிற்சச்சரவு தொடர்பாக செய்யப்பட்ட எந்தவொரு செயலுக்காகவும், அத்தகைய செயல்

(i) வேறொரு நபரை, அவரின் பணி ஒப்பந்தத்தில் இருந்து மீறும்படி தூண்டுகிறது. (to breach a contract of employment) அல்லது (ii) வேறொரு நபரின் தொழில், வணிகம் அல்லது வேலையில் அல்லது வேறொரு நபர் தன் முதலீட்டை அளிப்படைவு செய்யும் (dispose of his capital) உரிமையில் அல்லது தான் விரும்பியவாறு தன்னுடைய உழைப்பை அளிப்பதில் குறுக்கீடு செய்வதாக உள்ளது என்ற காரணங்களினால் மட்டும், எந்தவொரு பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் அல்லது தொழிற்சங்க நிருவாகிகள் அல்லது உறுப்பினர்களுக்கு எதிராக உரிமையியல் நீதிமன்றத்தில் வழக்கு அல்லது பிற சட்ட நடவடிக்கைகளை தொடரமுடியாது."

விளக்கம்: பிரிவு-18(1), பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்கும் அதன் நிருவாகிகளுக்கும் மற்றும் அதன் உறுப்பினர்களுக்கும் தொழில் தகராறு தொடர்பாக செய்யப்பட்ட செயல்களுக்கு உரிமையியல் வழக்கு அல்லது இதர உரிமையியல் தன்மை கொண்ட நடவடிக்கைகளுக்கு (other proceedings of civil nature) விலக்களிப்பு அளிக்கிறது. இத்தகைய விலக்களிப்பு பின்வரும் காரணங்களுக்காக மட்டுமே அளிக்கப்படுகிறது

(அ) அத்தகைய செயல், வேறொரு நபரை, பணி ஒப்பந்தத்தில் இருந்து மீறும்படி தூண்டுவதாக (எ-டு: தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் மற்றும் மற்றவர்களை வேலை நிறுத்தத்தில் இணையுமாறு வற்புறுத்தல்) அல்லது;

(ஆ) அத்தகைய செயல் பின்வருவனவற்றில் குறுக்கிடுவதாக; அதாவது;

(i) வேறொரு நபரின் தொழில், வியாபாரம் அல்லது வேலையில்; அல்லது

(ii) வேறொரு நபர், தனது முதலீட்டைதான் விரும்பியவாறு அளிப்பதில் அல்லது தான் விரும்பியவாறு தனது உழைப்பை அளிப்பதில் இருக்க வேண்டும்.

Simpson and Group Companies Workers and Staff

Union Vs. Amco Batteries Ltd., (1992) 1 Lab. L.J. 266., இவ்வழக்கில், 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-18(1)-ன்கீழான விலக்களிப்பு, நிருவாக அலுவலர்கள் (executives), ஒப்பந்ததாரர்கள், பணியாளர்கள் (staffs), விநியோகிப்பாளர்கள் (suppliers) மற்றும் இயல்பாக (freely) சென்று வருவதில் உடல்ரீதியாக தடுத்தலுக்கும் (Physical obstruction) மற்றும் மகிழ்வுந்திகள் (cars), மூலப்பொருள்களை கொண்டுவரும் லாரிகள், உற்பத்தி செய்த பொருட்களை தொழிற்சாலை வளாகத்திற்கு வெளியே எடுத்துச் செல்லுதல் போன்ற போக்குவரத்திற்கு தடை ஏற்படுத்தலுக்கும் நீட்டிக்கப்படவில்லை என்று குறிப்பிடப்பட்டது.

West India Steel Co. Ltd., Vs. Azeez (1990 II LLJ 133 (Ker)., என்ற வழக்கில், ஓர் தொழிலாளி, தொழிற்சாலையில் அவர் வேலை செய்யும் பிரிவில் (section) இருந்து மற்றொரு பிரிவுக்கு மாற்றியதை எதிர்த்து தொழிற்சங்க தலைவர் ஒருவர் ஐந்துமணி நேரம் தொழிற்சாலையை இயங்கவிடாமல் தடுத்தார். தொழிற்சாலையினுள், தொழிற்சங்க தலைவர் உள்ளிட்ட தொழிலாளர்கள் தங்களின் உயர் அதிகாரிகள் அளிக்கும் நியாயமான அறிவுறுத்தல்களுக்கு (instructions) கட்டாயமாக கீழ்ப்படியவும் மற்றும் அவர்களுக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள கடமைகளை நிறைவேற்ற வேண்டும் என்றும் அத்தகைய தொழிலாளர், தொழிற்சங்க தலைவர் என்பது மட்டுமே, இது தொடர்பான விலக்களிப்பை அளிக்காது என்பதையும் நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

Reserve Bank of India., Vs. Ashish Kusumsen, (1962) 73 Cal. W.N. 388., வேலை ஒப்பந்தங்களை மீறத்தூண்டுவதற்கான அச்சுறுத்தல் (to threaten to induce breaches of contracts of employment) நடவடிக்கை எடுக்கத்தக்கதல்ல. மேலும் சிலக் குறிப்பிட்ட தொழிலாளர்களுக்கு எதிராக தொடங்கப்பட்ட ஒழுங்கு நடவடிக்கைகளை (disciplinary proceedings) திரும்ப பெற வேண்டும் என பணியாண்மையரை வற்புறுத்தும் நோக்கிற்காக போராட்டங்கள் அல்லது எதிர்ப்பைக் காட்டும் போராட்டங்கள் (agitation or demonstration) மேற்கொள்வது தொழில் தகராறை முன்னிட்டுச் செய்யும் செயல்கள் என்பதால் அவை உரிமையியல் நீதிமன்ற நடவடிக்கையில் இருந்து பாதுகாப்பைப் பெறும் என்று இவ்வழக்கில் குறிப்பிடப்பட்டது.

(3) தீங்கியல் நடவடிக்கைகளில் இருந்து விலக்களிப்பு (Immunity from tortious acts):

தொழிற்சங்கத்தின் பிரதிநிதிகள் அல்லது முகவர்கள் (agents)

தொழில் தகராறினை கருத்தினில் கொண்டு செய்யப்பட்ட செயல்கள் தொடர்பாக எழும் தீங்கியல் பொறுப்புடைமையில் இருந்து பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களை இச்சட்டத்தின் பிரிவு-18(2), பாதுகாக்கிறது. இருப்பினும் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் இப்பிரிவின்கீழான விலக்களிப்பினை பெற பின்வரும் இரு நிபந்தனைகள் மெய்ப்பிக்கப்பட வேண்டும். அவை:

(i) தொழிற்சங்க முகவரின் செயல், நிருவாகக் குழுவினர் அறிந்திராமல் (without the knowledge) செய்யப்பட்டது; அல்லது;

(ii) அத்தகைய செயல், தொழிற்சங்க நிருவாகக் குகுவினர் அறிவித்துள்ள வெளிப்படையான அறிவுறுத்தல்களுக்கு முரணாக செய்யப்பட்டுள்ளது.

Ahmedabad Textile Research Association Vs. A.T.R.A Employees Union and another, (1994) II LLJ 912 (Guj)., இவ்வழக்கில், தொழில் நிறுவனத்தினுள், பணிநேரங்களில் உண்ணாவிரதம் மற்றும் எதிர்ப்பை தெரிவிக்கும் ஆர்ப்பாட்டங்கள் நடத்துவது நிருவாகத்தினருக்கு அசௌகரியத்தை ஏற்படுத்தினாலும், அது சட்டவிரோதமாக அல்லது வன்முறையாக மாறாதவரை அனுமதிக்கக்கூடியது என்பது குப்பிடப்பட்டது.

Dalmia Cement Ltd., Vs. Narender Anandji., AIR 1939 Sind 256., என்ற வழக்கில் தொழிற்சங்கம் அல்லது அதன் அலுவல் பொறுப்பாளர்கள் வேண்டுமென்றே புரிந்த அத்துமீறலுக்கு (deliberate trespass) தீங்கியல் புரிந்த உரிமையியல் நடவடிக்கைக்கு பொறுப்பாவார்கள்

Rooks Vs. Barnard., All.E.R.1964, 367., என்ற வழக்கில் ரூக்ஸ் என்பவர் B.O.A.C. கூட்டுருவின் (British Overseas Airways Corporation) வடிவமைப்பு அலுவலகத்தில் (design office) வரைவாளராக (drafts man) பணிபுரிந்து வந்தார். அவர் பொறியியல் மற்றும் கப்பல் கட்டும் வரைவாளர் சங்கம் (Association of Engineering and Ship Building) என்ற பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கத்தின் உறுப்பினர் என்பதில் இருந்து விலகினார் (resigned). வடிவமைப்பு அலுவலகத்தில் இருந்த அனைத்து தொழிலாளர்களும், மூன்று நாட்களுக்குள் ரூக்ஸை பணியிலிருந்து நீக்காவிட்டால், தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் அனைவரும் வேலை நிறுத்தம் மேற்கொள்வது என்ற தீர்மானத்தை நிறைவேற்றினர். இதன் காரணமாக நிருவாகம் உடனடியாக ரூக்ஸை தற்காலிக பணி நிறுத்தம் (suspension)

செய்தும், இரண்டு மாதங்கள் கழித்து பணி நீக்கமும் செய்தது. ரூக்ஸ், தொழிற்சங்க நிருவாகிகள் மீது இழப்பீடு கோரி வழக்கு தொடர்ந்தார். சான்றாயம் (Jury) ரூக்ஸின் பணி நீக்கத்திற்கு, வேலை நிறுத்தத்திற்கான அச்சுறுத்தலே காரணமாகியது என்பதால் 7,500 பவுண்டுகள் (pounds) இழப்பீடாக அளிக்க வேண்டும் என தீர்வளித்தது. உடன்பாட்டிற்கு முரணான வேலை நிறுத்த அச்சுறுத்தல், மிரட்டல் என்ற சட்டவிரோதச் செயலுக்கு வழிவகுப்பதாலும் அது ஓர் தீங்கியல் நடவடிக்கை எடுக்கத்தக்க செயலாகும் என்று நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. [குடிமையியல் விமான போக்குவரத்து தொழிற்சாலையின் (Civil Air Transport Industries) பணியாண்மையர் மற்றும் பணியாளர்களுக்கு இடையே எந்தவொரு வேலை நிறுத்தமோ அல்லது கதவடைப்போ செய்யக்கூடாது என்றும் மற்றும் தரப்பினர்களுக்கு இடையே ஏதேனும் தகராறு எழுந்தால் அது இசைவுத்தீர்வுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட வேண்டும் என்றும் ஓர் உடன்பாடு நடைமுறையில் இருந்தது என்பது இங்கு முக்கியமாக கவனிக்கத்தக்கதாகும்].

(4) தொழிலை தடுத்து நிறுத்தும் உடன்படிக்கைகள் செய்து கொள்ளும் சிறப்புரிமை (Privilege to make Agreement in restraint of trade):

1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-19, பின்வரும் சிறப்புரிமையை பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்கு அளிக்கிறது;

நடைமுறையில் உள்ள எந்தவொரு சட்டங்களில் எவ்வாறு கூறப்பட்டிருப்பினும் (notwithstanding anything contained in any other law for the time being in force), ஒரு பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்கள் இடையே செய்யப்படும் உடன்பாடு எதுவும், அத்தகைய உடன்பாட்டின் நோக்கங்களில் ஏதேனும் நோக்கங்கள் தொழிலை தடுத்து நிறுத்துவதாக உள்ளது என்கிற காரணத்தினால் இல்லா நிலையதாகவோ (void) அல்லது தவிர்தகு நிலையானதாகவோ (voidable) ஆகாது. இருப்பினும் அந்த உடன்படிக்கையில், அத்தகைய தொழிற்சங்க உறுப்பினர் தமது பொருள்களை (goods) விற்பனை செய்தல் அல்லது செய்யாமல் இருத்தல், வேலை செய்தல் அல்லது செய்யாதிருத்தல், பணியில் அமர்த்தல் அல்லது அமர்த்தப்படுவது தொடர்பான உடன்படிக்கைகளின் நிபந்தனைகளை மீறி செயல்பட்டதற்காக (breach of any agreements concerning in conditions) இழப்பீடு கோரி தொடரப்படும் நடவடிக்கைகள்

எதனையும், எந்தவொரு உரிமையியல் நீதிமன்றமும் ஏற்பதற்கு இப்பிரிவில் கூறப்பட்டது துணை புரியாது.

விளக்கம்: இப்பிரிவு, ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்கள் தங்களுக்குள் செய்து கொள்ளும் உடன்படிக்கையில், ஓர் தொழிலை தடுத்து நிறுத்துவது அதன் நோக்கங்களில் ஒன்றாக உள்ளது என்பதன் அடிப்படையில் செல்லாததாக ஆகாது; மாறாக அத்தகைய உடன்படிக்கையும் செல்லத்தக்கதே என்பதையும், அத்தகைய நோக்கம் சரக்குகளை விற்பனை செய்தல், வேலை செய்தல், வேலையில் அமர்த்தல் தொடர்பான நிபந்தனைகளை மீறுகிறது அல்லது இழப்பு ஏற்பட்டது என்பதன் அடிப்படையில் தொடரப்படும் வழக்குகளை உரிமையியல் நீதிமன்றம் விசாரணைக்கு ஏற்காது என்பதையும் குறிப்பிடுகிறது.

இப்பிரிவின் தொடக்கத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள "நடைமுறையில் உள்ள எந்தவொரு சட்டங்களிலும் எவ்வாறு கூறப்பட்டிருப்பினும்" என்ற சொற்றொடர் உற்று நோக்கத்தக்கது. ஏனெனில் பொதுவாக ஓர் தொழிலை தடுத்து நிறுத்துவது தொடர்பாக செய்து கொள்ளும் ஒப்பந்தம் செல்லத்தக்கதல்ல. குறிப்பாக, 1872- ஆம் ஆண்டு இந்திய ஒப்பந்தச் சட்டத்தின் பிரிவு-27, 'சட்டப்படியான எந்தவொரு தொழில், வியாபாரம் அல்லது வணிகம் செய்வதிலிருந்து தடுக்கும்படி உடன்பாடு செய்து கொண்டால், அவ்வாறு தடுக்கப்பட்ட அளவிற்கு (to that extent) அத்தகைய உடன்பாடு இல்லா நிலையதாகும்' என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. எனவே, நடைமுறையில் உள்ள இந்த ஒப்பந்தச் சட்டம், பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் செய்து கொள்ளும் உடன்பாட்டிற்கு முரணாக இருப்பதால், ஒப்பந்தச் சட்டத்தின் பிரிவு-27-ல் இருந்து விலக்கு அளிப்பதற்காக மேற்குறிப்பிட்ட சொற்றொடர் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது என்பதை புரிந்து கொள்ளலாம்.

33. ஒரு பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கு கிடைக்கக்கூடிய சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்களிப்புகள் யாவை? பதிவு செய்யப்படாத ஒரு தொழிற்சங்கம் அத்தகைய சிறப்புரிமைகளையும் விலக்களிப்புகளையும் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் கோரமுடியுமா? (What are the privileges and immunities available to a Registered Trade Union? Can an Unregistered Union claim those privileges and immunities under the Trade Union Act? - May-2015 (v).

விடைக்குறிப்பு: (A) பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்களிப்புகள் - (B) பதிவு செய்யப்படாத ஒரு தொழிற்சங்கம், தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழான சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்களிப்புகளை பெற முடியுமா?

(A) பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்களிப்புகள் (Privileges and immunities of a Registered Trade Union): (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையில் காண்க).

(B) பதிவு செய்யப்படாத ஒரு தொழிற்சங்கம், தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழான சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்களிப்புகளை பெற முடியுமா? (Can an UnregisteredUnion claim those privileges and immunities under the Trade Union Act?):

1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தில், தொழிற்சங்கத்தின் சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்களிப்புகளைப் பற்றிக் குறிப்பிடும் பிரிவுகள் ஒவ்வொன்றும் 'பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம்' என்ற சொற்றொடரை வெளிப்படையாக குறிப்பிட்டு இருப்பதன் மூலம், இத்தகைய சிறப்புரிமைகளும் விலக்களிப்புகளும் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கு மட்டுமே உண்டு என்பதையும், பதிவு செய்யப்படாத தொழிற்சங்கங்கள் இத்தகைய உரிமைகளைப் பெற முடியாது என்பதையும் வெளிப்படுத்துகின்றன.

B.Srinivasa Reddy Vs. Karnataka Urban Water Supply and Drinage Board Employees Association, AIR 2006 SC 3106., என்ற வழக்கில் 1926- ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்படாத தொழிற்சங்கம் அல்லது பதிவு ரத்து செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் எத்தகைய உரிமைகளையும் கொண்டிருக்கவில்லை. 1947 -ஆம் ஆண்டு தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தில், 1982-ஆம் ஆண்டு திருத்தத்தின்மூலம் சேர்க்கப்பட்ட, பிரிவு-2(qq)-ல் 'தொழிற்சங்கம்' என்பதை, '1926 -ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட ஓர் தொழிற்சங்கம்' என்று வரையறுத்திருப்பதன் மூலம், 1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் கிடைக்கப்பெறும் உரிமைகளும்கூட, 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்கு மட்டுமேயாகும் என்று உச்சநீதிமன்றம் இவ்வழக்கில் தெளிவுபடுத்தியது.

34. தொழிற்சங்கங்களை ஒருங்கிணைப்பது மற்றும் கலைப்பது குறித்தான நடைமுறைகளை விளக்குக. (Explain the procedure for amalgamation and dissolution of Trade Unions) - May-2016(v) (அல்லது)

❖ **ஒரு தொழிற்சங்கம் எவ்வாறு கலைக்கப்படும்? தொழிற்சங்கங்களின் இணைப்பு சாத்தியமானதா? இணைப்பின் விளைவுகள் யாவை? (How is a Trade Union dissolved? Is Amalgamation of Trade Unions possible? What are the effects of amalgamation?) - May-2013**

SN - 70 **தொழிற்சங்க கலைப்பு / Dissolution of Trade Union - Nov-2013 (v).**

SN - 71 **தொழிற்சங்கங்களின் இணைப்பு (அல்லது) தொழிற்சங்கங்கள் ஒன்றிணைதல் / Amalgamation of Trade Unions - May-2014 (v), May-2016, May - 2017.**

விடைக்குறிப்பு : (அ) தொழிற்சங்கம் கலைக்கப்படுதல் (ஆ) தொழிற்சங்கங்களின் இணைப்பு - ஆ (i) ஒருங்கிணைப்பு பற்றிய அறிவிப்பு அளித்தல் - ஆ (ii) ஒருங்கிணைப்பின் விளைவுகள்

(அ) தொழிற்சங்கம் கலைக்கப்படுதல் (Dissolution of Unions):

1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-27, தொழிற்சங்கம் கலைக்கப்படுதல் தொடர்பான வாசகங்களை கொண்டுள்ளது. இப்பிரிவின்படி, ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் கலைக்கப்படின், அத்தொழிற்சங்கத்தின் செயலர் மற்றும் ஏழு உறுப்பினர்கள் தங்களின் கையொப்பமிட்ட அறிவிப்பு ஒன்றினை, தொழிற்சங்கம் கலைக்கப்பட்ட 14 தினங்களுக்குள் பதிவாளருக்கு அனுப்ப வேண்டும். அறிவிப்பைப் பெற்ற பதிவாளர், அத்தொழிற்சங்கம், அதன் விதிகளில், சங்கத்தைக் கலைப்பதற்கென்று குறிப்பிடப்பட்டுள்ள முறையின்படி கலைக்கப்பட்டுள்ளது என உளநிறைவு அடைந்தால், அக்கலைப்பினை பதிவு செய்வார். அத்தகைய பதிவுத் தேதியிலிருந்து தொழிற்சங்கத்தின் கலைப்பு நடைமுறைக்கு வரும்.

ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் கலைப்பை பதிவு செய்த பின்னர், அத்தொழிற்சங்கத்தின் நிதியை உறுப்பினர்கள் இடையே

பகிர்ந்தளிப்பது தொடர்பாக விதிகள் ஏதும் செய்யப்படாமல் இருப்பின், பதிவாளர், 1938-ஆம் ஆண்டின் மைய தொழிற்சங்க ஒழுங்குமுறைகளின், ஒழுங்குமுறை விதி-11-ன்படி, உறுப்பினர்கள் செலுத்திய பங்களிப்பு விகிதத்திற்கேற்ப பிரித்தளிப்பார். இவ்வாறு உறுப்பினர்களுக்கு அவர்கள் செலுத்திய விகிதத்திற்கு ஏற்ப பகிர்ந்தளிப்பது என்பது உறுப்பினர்களிடம் வசூலிக்கப்பட்ட தொகையினின்று அச்சங்கம் வாங்கியுள்ள அசையும் மற்றும் அசையா சொத்துக்களுக்கும் பொருந்தும்.

ஓர் தொழிற்சங்கம் கலைக்கப்பட்ட பின்பு, அச்சங்கத்தின் அசையும் மற்றும் அசையா சொத்தினை திரும்பப்பெறும் நோக்கத்திற்காக, கலைக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்கள் மற்றோர் சங்கத்தை (society) ஏற்படுத்தி அதனை 1860-ஆம் ஆண்டின் சங்கங்கள் பதிவுச் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யலாம். **[Karur Taluk Ex-tappers Association Vs. Ramaswamy, (1966) 2 LLJ 892].**

(ஆ) தொழிற்சங்கங்களின் இணைப்பு அல்லது தொழிற்சங்கங்கள் ஒன்றிணைதல் (Amalgamation):

1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் ஒருங்கிணைந்து கொள்ள முடியும். இச்சட்டத்தின் 24 முதல் 26 வரையிலான பிரிவுகள், பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் இணைப்பு பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. பிரிவு-24-ன்படி, பதிவு செய்யப்பட்ட இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட சங்கங்கள் இணைந்து ஒரே தொழிற்சங்கமாகலாம். ஒருங்கிணையும் அத்தகைய தனித்தனியான சங்கங்கள் கலைக்கப்பட்டோ அல்லது கலைக்கப்படாமலோ, அதன் நிதி பகிர்ந்தளிக்கப்பட்டோ அல்லது பகிர்ந்தளிக்கப்படாமலோ இருக்கலாம். ஒருங்கிணைந்து கொள்ளும் தொழிற்சங்கங்கள் ஒவ்வொன்றும் ஒருங்கிணையும் முடிவு குறித்து தத்தம் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் மத்தியில் வாக்கெடுப்பு நடத்த வேண்டும். வாக்கெடுப்பில் அத்தொழிற்சங்கத்தின் வாக்களிக்கும் தகுதிபெற்ற உறுப்பினர்களில் குறைந்தபட்சம் சரிபாதி உறுப்பினர்கள் (அதாவது 50 சதவிகிதம்) கலந்து கொண்டிருக்க வேண்டும். அத்தகைய சரிபாதி எண்ணிக்கையிலான உறுப்பினர்களில் குறைந்தபட்சம் 60 சதவீத உறுப்பினர்கள் ஒருங்கிணைவு முனைவிற்கு (proposal) ஆதரவாக வாக்களித்திருக்க வேண்டும். இதனை சுருக்கமாக குறிப்பிட வேண்டுமெனில், தொழிற்சங்கங்களின் இணைப்பிற்கு பின்வரும் இரு நிபந்தனைகள் நிறைவேற்றப்பட வேண்டும்;

(i) ஒருங்கிணையும் தொழிற்சங்கங்கள் ஒவ்வொன்றும்

ஒருங்கிணைப்பு குறித்து வாக்கெடுப்பு நடத்த வேண்டும். அத்தகைய வாக்கெடுப்பில் குறைந்தபட்சம் சரிபாதி உறுப்பினர்களின் வாக்குகள் பதிவு செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும்; மற்றும்

(ii) பதிவான வாக்குகளில் 60 சதவிகிதம் ஒருங்கிணைப்பிற்கு ஆதரவாக இருக்க வேண்டும்.

ஆ(i) ஒருங்கிணைப்பு பற்றி அறிவிப்பு அளித்தல் – பிரிவு -25 (Notice of amalgamation): ஒன்றாக இணைந்த இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் ஒவ்வொன்றும் அதன் செயலர் மற்றும் ஏழு உறுப்பினர்களின் கையொப்பத்துடன்கூடிய எழுத்துமூலமான அறிவிப்பை பதிவாளருக்கும் மற்றும் ஒருங்கிணைந்த தொழிற்சங்கத்தின் தலைமை அலுவலகம் வேறொரு மாநிலத்தில் இருப்பின், அத்தகைய மாநிலத்தின் பதிவாளருக்கும் அனுப்புதல் வேண்டும் – பிரிவு-25(1).

ஒருங்கிணைந்த தொழிற்சங்கத்தின் தலைமை அலுவலகம் அமைந்துள்ள மாநிலத்தின் பதிவாளர், ஒருங்கிணைப்பு இச்சட்டத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள வகையங்களுக்கு உட்பட்டு செய்யப்பட்டுள்ளது என்றும் மற்றும் இவ்வாறு ஒருங்கிணைப்பின் மூலம் ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழிற்சங்கம், இச்சட்டத்தின் பிரிவு-6-ன்கீழ் பதிவு செய்யப்படுவதற்கான தகுதியைக் கொண்டுள்ளது என்றும் மனநிறைவு அடைந்தால், பிரிவு-8-ன்கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள முறையின்கீழ் பதிவு செய்ய வேண்டும். ஒருங்கிணைப்பு அத்தகைய பதிவுத் தேதியிலிருந்து நடைமுறைக்கு வரும்.

ஆ(ii) ஒருங்கிணைப்பின் விளைவுகள் (Effects of amalgamation): பதிவு செய்யப்பட்ட இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் ஒருங்கிணைப்பு அத்தகைய தொழிற்சங்கங்களின் உரிமைகளுக்கு அல்லது அத்தகைய தொழிற்சங்கத்திற்கு கடன் கொடுத்தவரின் (creditor) உரிமைக்கு எவ்விதத்திலும் பாதிப்பை ஏற்படுத்தாது.

Booth Vs. Amalgamated Marine Worker's, (1926) AC 904., என்ற இவ்வழக்கில், ஒருங்கிணைப்பின் பதிவு மட்டுமே, ஒருங்கிணைப்பின் செல்லுந்தன்மைக்கு (validity) அறுதியான மெய்யுறுத்தம் (conclusive proff) ஆகாது. 50 சதவீத உறுப்பினர்களின் பங்கேற்பை பதிவு செய்யாத காரணத்தின் அடிப்படையில் ஒருங்கிணைப்பை செல்லாததாக (invalid) அறிவிக்கலாம்.

35. தொழிற்சங்கங்களை அங்கீகரிப்பது குறித்த நடைமுறை விதிகள் யாவை? இந்தியாவில்

கூட்டுபேரம், தொழிற்சங்கங்களின் அங்கீகாரத் தோடு எவ்வாறு இணைக்கப்பட்டுள்ளது என்பதை விளக்குக. (What is the procedure for recognition of Trade Unions? Explain how collective bargaining in India is buildup with the recognition of Trade Union?)-May-2015.

SN - 72 தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் / Recognition of Trade Union - May-2017, Nov-2013 (v), May-2012

விடைக்குறிப்பு : (அ) உடன்பாட்டின் அடிப்படையில் அங்கீகாரம் பெறுதல் - (ஆ) தொழிலாளர் நீதிமன்ற ஆணையின் பேரில் அங்கீகாரம் பெறுதல் - ஆ (i) தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் ஆணையின் பேரில் அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கான நிபந்தனைகள் - ஆ (ii) தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கு அங்கீகரித்தல் குறித்து விண்ணப்பம் அளிக்கப்படல் மற்றும் தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அங்கீகரித்தல் (இ) கூட்டுபேரம், தொழிற்சங்கத்தின் அங்கீகாரத்தோடு இணைக்கப்பட்டிருத்தல்

1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தில், தொழிற்சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் அளிப்பதை கட்டாயப்படுத்தும் திருத்தவரைவு, 1943-ஆம் ஆண்டு மைய சட்டமன்றத்தில் தாக்கல் செய்யப்பட்டு, இறுதியில் 1947-ஆம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்டது, 1947-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டத்தின் அத்தியாயம் - III-A, 28C முதல் 28-I வரையிலான பிரிவுகள் தொழிற்சங்கத்தை அங்கீகரிக்கும் முறை, நிபந்தனைகள் மற்றும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் பற்றிக் குறிப்பிடுகின்றன. இத்திருத்தச் சட்டம், தொழிற்சங்கத்தை அங்கீகரிப்பது தொடர்பான இரண்டு முறைகளைக் குறிப்பிடுகிறது. அவை, இருதரப்பு உடன்பாட்டின் அடிப்படையில் அங்கீகாரம் பெறுதல் மற்றும் தொழிலாளர் நீதிமன்ற ஆணையின்படி அங்கீகாரம் பெறுதல் ஆகியவாம்.

(அ) உடன்பாட்டின் அடிப்படையில் அங்கீகாரம் பெறுதல் (Recognition by mutual agreement) - பிரிவு -28-C

ஓர் பணியாண்மையர், தொழிற்சங்கத்தை அங்கீகரிக்க ஒப்புக்கொள்ளும்போது, பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிற்சங்க நிருவாகிகள் அல்லது அதன் அதிகாரம் பெற்ற பிரதிநிதிகள் கையொப்பமிட்ட உடன்படிக்கை முறையேடு (memorandum of agreement) ஒன்றினை ஏற்படுத்தி பதிவாளரிடம் அளிக்கலாம். பதிவாளர் அதனை இதற்கென குறிப்பிடப்பட்ட முறையில் பதிவேட்டில் பதிவு செய்வார். உடன்படிக்கை

நடைமுறையில் இருக்கும்வரை, அத்தொழிற்சங்கம் அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கமாகவும் மற்றும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்குரிய அனைத்து உரிமைகளையும் கொண்டிருக்கும். இருப்பினும், தரப்பினர்களில் எவரேனும் உடன்பாட்டினை ரத்து செய்ய விரும்பினால், இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் முறையின்கீழ் பதிவாளருக்கு விண்ணப்பம் செய்வதன்மூலம் ரத்து செய்யலாம்.

(ஆ) தொழிலாளர் நீதிமன்ற ஆணையின் பேரில் அங்கீகாரம் பெறுதல் (Recognition through the order of the Labour Court)

1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் (திருத்தச்) சட்டத்தின் பிரிவுகள் 28-D மற்றும் 28-F ஆகியவை தொழிலாளர் நீதிமன்ற ஆணையின் பேரில் தொழிற்சங்கம் அங்கீகாரம் பெறுவதைக் குறிப்பிடுகிறது. இவற்றில் பிரிவு-28-D அங்கீகாரம் பெறுவதற்கான நிபந்தனைகளையும், தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் நடைமுறை குறித்து பிரிவு-28-F-ம் குறிப்பிடுகின்றன.

ஆ(i) தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் ஆணையின்பேரில் அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கான நிபந்தனைகள் (Conditions for recognition by an order of the Labour Court)- பிரிவு - 28-D: ஓர் தொழிற்சங்கம் பின்வரும் நிபந்தனைகளை நிறைவு செய்யாவிடில், பிரிவு-28-E-ன்கீழ் தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் ஆணையின்பேரில் அங்கீகரித்தல் பெறுவதற்கு தகுதிபெறாது;

(a) அத்தொழிற்சங்கத்தில் உள்ள உறுப்பினர்கள் அனைவரும் ஒரே தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள (same industry) அல்லது அத்தொழிலுடன் நெருங்கிய தொடர்புடைய (closely allied) அல்லது ஒன்றுடன் ஒன்று தொடர்புடைய (connected with one another) தொழில்களில் வேலை செய்பவர்கள்;

(b) அத்தொழிற்சங்கம், தொழிற்சாலையின் முதலாளியால் பணிக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ள அனைத்து தொழிலாளர்களின் அல்லது அத்தகைய தொழில்களில் பணிபுரியும் அனைத்து தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதித்துவத்தை பெற்றது;

(c) அத்தொழிற்சங்கம் மேற்குறிப்பிட்ட வாசகத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள எந்தவொரு பிரிவைச் சார்ந்த தொழிலாளர்களையும், அத்தொழிற்சங்கத்தில் இருந்து விலக்குவதற்கான விதிகள் எதனையும் கொண்டிருக்கவில்லை;

(d) அத்தொழிற்சங்கம் வேலை நிறுத்தம் அறிவிப்பதற்கான நடைமுறை விதியை செய்துள்ளது;

(e) குறைந்தபட்சம் ஆறுமாதங்களுக்கு ஒருமுறையேனும் நிருவாகக்கூட்டம் கூட்டப்பட வேண்டும் என்பதற்கான விதிகளை அத்தொழிற்சங்கம் செய்துள்ளது;

(f) அது ஓர் பதிவுபெற்ற தொழிற்சங்கம் மற்றும் இச்சட்டத்தின் அனைத்து வகையங்களையும் நிறைவேற்றியுள்ளது.

ஆ(ii) தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கு அங்கீகரித்தல் குறித்து விண்ணப்பம் அளிக்கப்படல் மற்றும் தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அங்கீகரித்தல் (Application to and grant of recognition by Labour Court):

(1) ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம், பணியாண்மையரிடம் அங்கீகரிக்கப்படுவதற்காக விண்ணப்பம் அளித்து, விண்ணப்பம் அளித்த தேதியிலிருந்து மூன்று மாதங்களுக்குள் அங்கீகாரம் பெறப்படாமல் இருப்பின், அத்தகைய பணியாண்மையரால் அங்கீகரிக்கப்பட இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் முறையில் அத்தகைய விவரங்களை எழுத்துமூலமாக குறிப்பிட்டு தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திடம் அளிக்கலாம்.

(2) அங்கீகரித்தலுக்காக செய்யப்படும் விண்ணப்பம், ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட பணியாண்மையர்களுக்கு அல்லது பணியாண்மையர்கள் சங்கத்திற்கு அல்லது அதன் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட உறுப்பினர்களுக்காகவும் இருக்கலாம்.

(3) இப்பிரிவின்கீழ், அத்தொழிற்சங்கம் பணியாண்மையரால் அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கான தகுதியைக் கொண்டுள்ளதா என்பதை தீர்மானிக்கும் நோக்கத்திற்காக தொழிலாளர் நீதிமன்றம் கூடுதல் தகவல்களை அத்தொழிற்சங்கத்திடம் கோரவும், அத்தொழிற்சங்கம் இதற்கென அளித்திருந்த கால அளவிற்குள், அத்தகைய தகவல்களை அளிக்கத் தவறினால் அத்தகைய விண்ணப்பத்தை விலக்கவும் (dismiss) செய்யலாம்.

(4) தொழிலாளர் நீதிமன்றம், இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் முறையில், பணியாண்மையருக்கு அறிவிப்பு அளித்து, தொழிற்சங்கம், பிரிவு-28-D-ல் குறிப்பிட்டுள்ள அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கான நிபந்தனைகளை நிறைவேற்றியுள்ளதா என்பதை விசாரணை செய்வார்.

(5) தொழிற்சங்கம், பணியாண்மையரால் அங்கீகரிக்கப் படுவதற்கான தகுதியைக் கொண்டுள்ளது என தொழிலாளர் நீதிமன்றம் மனநிறைவு அடைந்தால், நேர்விற்கேற்ப, பணியாண்மையருக்கு அல்லது பணியாண்மையர் சங்கத்திற்கு (employer association), அத்தொழிற்சங்கத்தை அங்கீகரிக்கும் ஆணையை இடுவார்.

(6) தொழிலாளர் நீதிமன்றம், மேற்குறிப்பிட்ட உட்பிரிவு-5-ன்கீழ் அளிக்கும் ஒவ்வொரு ஆணையும், உரிய அரசு அதனை அரசு பதிவிதழில் வெளியிடும். தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் இத்தகைய ஆணையின்கீழான அங்கீகரித்தல் நடைமுறையில் இருக்கும்வரை, அத்தொழிற்சங்கம் இச்சட்டத்தின்கீழ் அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கம் கொண்டிருக்கும் அனைத்து உரிமைகளையும் கொண்டிருக்கும்.

(இ) கூட்டுபேரம் தொழிற்சங்கத்தின் அங்கீகாரத்தோடு இணைக்கப்பட்டிருத்தல் (Collective bargaining buildup with Trade Union Recognition)

1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சங்கங்கள் திருத்தச்சட்டத்தின்பிரிவு 28-F, அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்கு, தொழிலாளர் சார்பாக பேச்சுவார்த்தையில் ஈடுபடுவதற்கான உரிமையை அளிக்கிறது. அதாவது-

(i) பணித்தொடர்பான அல்லது பணித்தொடர்பு அல்லாத பொருண்மைகள் குறித்த பேச்சுவார்த்தைகளில் ஈடுபடவும்;

(ii) அனைத்து தொழிலாளர்களின் அல்லது எந்தவொரு உறுப்பினரின் பணிவரையீடுகள் அல்லது பணி நிபந்தனைகள் (terms of employment or conditions of labour) குறித்து பேச்சுவார்த்தையில் ஈடுபடவும்;

(iii) மேற்குறிப்பிட்ட விவரங்கள் தொடர்பாக பேசுவதற்கு பணியாண்மையர் நேரம் ஒதுக்கவுமான உரிமைகளை அளிக்கிறது. சுருங்கக்கூறின், தொழிலாளர்கள் சார்பாக முதலாளியுடன் இருதரப்பு பேச்சுவார்த்தையில் அல்லது பேரத்தில் (bargaining) ஈடுபட, அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்கு மட்டுமே, 1947-ஆம் ஆண்டின் திருத்தச் சட்டம், உரிமை அளிக்கிறது. கூட்டுப்பேரம் என்பது, தொழிலாளர்களின் சார்பாக பணியாண்மையரிடத்தில் பேரத்தில் ஈடுபடும் உரிமையே அன்றி வேறொன்றுமில்லை. தொழிற்சங்கங்களுக்கு அங்கீகாரம் அளிக்கப்பட்ட நிலையிலேயே (per se) அது கூட்டுபேரத்தில் ஈடுபடுவதற்கான தகுதியை பெற்றுவிடுகிறது. இவ்வாறாக இந்தியாவில் கூட்டுபேரம் தொழிற்சங்க அங்கீகாரத்தோடு இணைக்கப்பட்டுள்ளது.

முடிவுரை: தொழிற்சங்க அங்கீகாரத்தை கட்டாயப்படுத்தும் மற்றும் அங்கீகாரம் குறித்து சிறப்பான வகையங்களைக் கொண்ட 1947-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சங்க (திருத்தச்) சட்டம் இன்றைய தேதி வரையில் நடைமுறைப்படுத்தப்படாமல் இருப்பது வருத்தத்திற்குரியதாகும்.

36. அங்கீகாரம் பெற்ற தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகளை எடுத்துக்கூறுக. (Narrate the rights and liabilities of a Recognised Trade Union)- May-2016(v).

விடைக்குறிப்பு : (அ) அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் (ஆ) அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் கடப்பாடுகள்

தொழிற்சங்க 'அங்கீகாரம்' (recognition) என்பதும் தொழிற்சங்கப் 'பதிவு' (registration) என்பதும், கருத்தியல் (conceptual) அடிப்படைநிலையில் (fundamental) ஒன்றுக்கொன்று வேறுபட்டதாகும். தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் என்பது, 'ஒரு தொழில் அல்லது தொழிற்சாலைக்கு ஒரு சங்கம்' (one union one industry) என்ற கொள்கைக்கு செயல்வடிவம் கொடுப்பதற்கான நடவடிக்கையாகும். தகுதிபெற்ற தொழிற்சங்கத்திற்கு, நிருவாகத்தின் விருப்பத்திற்கு முரணாகக்கூட சட்டப்படி அங்கீகாரம் வழங்கமுடியும்.

(அ) அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் (Rights of a recognised Trade Union): அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கம் பின்வரும் உரிமைகளைக் கொண்டுள்ளது; அவை:

(1) தொழிற்சங்க உறவுகளை பராமரிக்கும்போதும் மற்றும் கூட்டு பேரத்தில் ஈடுபடும்போதும் நிருவாகத்தின்முன் எழும் முதன்மைக் கேள்வி, எந்த தொழிற்சங்கத்துடன் கூட்டுபேரம் நடத்துவது என்பதாகும். குறிப்பாக, ஒரு தொழிற்சாலையில் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் உள்ள நிலையில் இக்கேள்வி முக்கியத்துவம் பெறுகிறது. இத்தகைய நேர்வுகளில் சாதாரணமாக பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தைவிட அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கம் கூடுதல் அதிகாரத்தைப் பெறுகிறது. ஏனெனில், அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கம், 'பேரம் பேசுவதற்கான தனியொரு முகவர்' (sole bargaining agent) என்ற தகுதியைப் பெற்றதாகும். அதாவது, அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்துடன் செய்து கொள்ளும் உடன்படிக்கை. அத்தொழில் அல்லது தொழிற்சாலையில் உள்ள அனைத்து தொழிலாளர்களையும் கட்டுப்படுத்தும். இதுவே அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் முதன்மையான மற்றும் முக்கியமான உரிமையாகும்.

(2) நிருவாகம், தொழிலாளர்களுக்கு வேலை அளித்தல் அல்லது வேலை அளிக்காமை தொடர்பான பொருண்மைகள் குறித்து பேச்சுவார்த்தைகளில் ஈடுபடவும், அனைத்து தொழிலாளர்கள் அல்லது

எந்தவொரு உறுப்பினரின் பணிவரையீடுகள் (terms of employment) அல்லது பணி நிபந்தனைகள் (conditions of labour) குறித்து பேச்சுவார்த்தையில் ஈடுபடவும் மற்றும் அத்தகைய விவரங்கள் குறித்து பேசுவதற்கு பணியாண்மைர் நேரம் ஒதுக்கப்படுவதற்குமான உரிமைகளை அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கம் கொண்டுள்ளது.

(3) உறுப்பினர்கள் தொழிற்சங்கத்திற்கு செலுத்தும் சந்தா (subscription) நன்கொடை (donation) மற்றும் பிற நிலுவைத் தொகைகளை குறிப்பிடப்பட்ட முறையில் தொழிற்சங்கத்தின் வளாகத்திற்குள் வசூலிக்கும் உரிமை அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கு உண்டு.

(4) தொழிற்சங்க வளாகத்திற்குள், அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கம் தனக்கென அறிவிப்பு பலகை ஒன்றை ஏற்படுத்துவதற்கும் அதில் தொழிற்சங்க கூட்டங்கள், வரவு செலவு கணக்கு அறிக்கை மற்றும் பிற விவர அறிக்கைகளை ஒட்டுவதற்கும்;

(5) தொழிலாளர்களுக்கு வேலை அளித்தல் அல்லது வேலை அளிக்காமை தொடர்பாக எழும் சச்சரவுகளை தடுப்பதற்கும் அல்லது தீர்வு செய்யும் நோக்கத்திற்காக;

(i) பணியாண்மையரின் ஒப்புதலுடன், தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களுடன் வளாகத்தின் பொருத்தமான இடத்தில் விவாதிக்கவும், கருத்து பரிமாற்றங்கள் செய்வதற்குமான கூட்டத்தை நடத்தவும்;

(ii) இந்நோக்கத்திற்காக, பணியாண்மையரை அல்லது பணியாண்மையரால் அதிகாரமளிக்கப்பட்டுள்ள எந்தவொரு நபரை சந்திக்கவும் விவாதிக்கவும் அங்கீகரிக்கப்பட்டசங்கம் தகுதி பெற்றுள்ளது.

(6) 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்க திருத்தச் சட்டத்தின்மூலம் சேர்க்கப்பட்ட பிரிவு-28-D-யின்படி, ஓர் தொழிற்சங்கம் அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கு, அத்தொழிற்சங்கம், 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. எனவே அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கம், மேற்குறிப்பிட்டுள்ள உரிமைகளுடன் சேர்த்து, ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கத்திற்கான சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்களிப்புகளுக்கும் உரிமை கொண்டுள்ளது.

இதன்கீழ், வினா எண் 30-க்கான விடைப்பகுதி 'A'-ல் குறிப்பிட்டுள்ள பதிவுபெற்ற தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் என்பதன்கீழான தலைப்புகளை மட்டும் குறிப்பிடவும்,

(7) பணியாண்மையர்கள் ஏற்படுத்தும், உற்பத்திகுழு (Production Committee), நலன்குழு (Welfare Committee), வீடு ஒதுக்கீடு குழு (house

allotment committee) போன்ற சட்டப்படி அல்லாத இருதரப்பு குழுக்களில் (non-statutory bipartite committee) தம் பிரதிநிதிகளை நியமிக்கும் உரிமை; மற்றும்;

உச்சநீதிமன்றம், **Sharmic Uthrash Sabha Vs. Raymond Woollen Mills Ltd., (1995) SCC 78.,** என்ற வழக்கில் சட்டப்படி அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் பின்வரும் கூடுதல் சிறப்புரிமைகள் மற்றும் உரிமைகளுக்கும் தகுதி பெற்றுள்ளதாக குறிப்பிட்டுள்ளது அவை:

(i) தொழிலாளர்களின் தனித்த பிரதிநிதியாக (sole representative) கூட்டு பேரங்களில் ஈடுபடும் உரிமை;

(ii) பணி வரையீடுகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் குறித்து எழும் பிரச்சனைகளை முதலாளியிடம் எழுப்பவும் மற்றும் இது தொடர்பான உடன்படிக்கையில் ஈடுபடுவதற்குமான உரிமை;

(iii) தொழிற்சாலை வளாகத்தினுள், உறுப்பினர்கள் கட்டணம் (சந்தா) வசூலிக்கவும் அல்லது தொழிலாளர்களின் சம்பளத்தில், உறுப்பினர் கட்டணத்தை பிடித்தம் செய்து அளிக்குமாறு நிருவாகத்தை கோரும் (check-off facility) உரிமை;

(iv) தொழிற்சாலை வளாகத்தினுள் அறிவிப்பு பலகை அமைப்பதற்கும் மற்றும் தொழிற்சங்க கூட்டம், தொழிற்சங்க கணக்குகள் தொடர்பான அறிவிப்புகளை அதில் ஒட்டுவதற்கான உரிமை;

(v) தொழிலாளர்கள் குறைகளை பணியாண்மையருடன் விவாதிக்கும் உரிமை;

(vi) பணியிடத்தை ஆய்வு செய்வதற்கான உரிமை;

(vii) தன் உறுப்பினர்களை சட்டப்படியான அல்லது சட்டப்படி அல்லாத (statutory or non-statutory) இருதரப்பு குழுக்களில் நியமிக்கும் உரிமை.

(ஆ) அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் கடப்பாடுகள் (Liabilities of a Registered Trade Union): அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் கடப்பாடுகளை பின்வருமாறு குறிப்பிடலாம்:

(1) அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் முதன் முக்கிய கடப்பாடு, அத்தொழிற்சங்கம், 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின்கீழ் பெற்ற பதிவு ரத்து செய்யப்படாமல் இருப்பதை தொடர்ந்து பராமரிப்பதாகும்.

(2) ஓர் தொழிற்சங்கத்திற்கு வழங்கப்படும் அங்கீகாரம் இரண்டு வருடங்கள்வரை மட்டுமே அமுலில் இருக்கும். இருப்பினும், இரண்டு வருட காலம் முடிந்த பின்னரும் அங்கீகாரம் தொடர்ந்திருக்க, இரண்டு வருட

காலம் முடிந்து தொடரும் ஆறு மாதத்திற்குள் மீண்டும் புதிதாக அங்கீகாரம் பெற வேண்டும். எனவே ஓர் அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கம், தனது நிலையை (status) தொடர்ந்து பராமரித்திட சட்டத்தினால் குறிப்பிடப்பட்ட, அங்கீகாரத்திற்கான குறைந்தபட்ச உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையை தொடர்ந்து பராமரிக்கும் கடப்பாட்டினைக் கொண்டுள்ளது.

(3) 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின்கீழ் ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம், பிரிவு-28-ன்கீழ் வரவு-செலவு தணிக்கை அறிக்கை மற்றும் பிற அறிக்கைகளுடன் சேர்த்து, அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கென குறிப்பிடப்படும் இதர அறிக்கைகளை குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய கால அளவிற்குள் பதிவாளருக்கு அனுப்ப கடப்பாடு கொண்டுள்ளது.

(4) மேற்குறிப்பிட்ட கடப்பாடுகளுடன் சேர்த்து, 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின்கீழ், ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் கொண்டுள்ள கடப்பாடுகளையும், அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கம் நிறைவேற்ற கடப்பாடு கொண்டுள்ளது.

37. "இந்தியாவில் தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் வளர்ச்சி, தொழிற்சங்கப் பெருக்கம் மற்றும் வெளிப்புற தன்மையின் காரணமாக தடைபட்டுள்ளது" -விவாதிக்கவும். ("In India, the growth of Trade Union movement is hampered due to multiplicity of Trade Union and outside leadership"-Discuss.

SN - 73 தொழிற்சங்க பெருக்கம் / Multiplicity of Unions.

SN - 74 வெளிப்புற தலைமை அல்லது வெளியாட்கள் தொழிற்சங்கத்தில் தலைமைப் பதவியில் இருத்தல் / Outside Leadership.

விடைக்குறிப்பு : (அ) தொழிற்சங்க பெருக்கம் - (ஆ) வெளிப்புற தலைமை

(அ) தொழிற்சங்க பெருக்கம் அல்லது ஒரு தொழில் அல்லது தொழிற்சாலையில் பல தொழிற்சங்கங்கள் இருத்தல் (Multiplicity of Unions):

தொழிற்சங்க பெருக்கம், இந்திய தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் ஓர் முக்கிய கூறாகும் (important feature). தொழிற்சங்கப் பெருக்கம் என்பது, ஓர் குறிப்பிட்ட தொழில் அல்லது தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும்

தொழிலாளர்களை உறுப்பினராக சேர்ப்பதில், ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையேயான போட்டியாகும். வேறுபட்ட அரசியல் கருத்துகள், ஓர் தொழிற்சங்கத்திற்குள் உள்ள பல குழுக்கள், சிறுசிறு தொழிற்சங்கங்கள் ஒருவாகுவதற்கு அல்லது தொழிற்சங்க பெருக்கத்திற்கு காரணமாகிறது.

தொழிற்சங்கப் பெருக்கத்தை ஒரளவேணும் குறைத்திட, 1957-ஆம் ஆண்டு **தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையேயான நடத்தை விதி (Inter-Union Code of Conduct)** வரைவு செய்யப்பட்டது. இதனை AITUC, INTUC, HMS மற்றும் UTUC ஆகிய மைய அமைப்புகள் ஏற்றுக் கொண்டன. இருப்பினும் அதனை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கான செயலாக்க அமைப்பினை (implementation machinery) ஏற்படுத்த மைய அமைப்புகள் தவறியதால், நடத்தை விதிகள் பலனளிக்காமல் போனது. ஒரு தொழிற்சாலையில் பல தொழிற்சங்கங்கள் இருப்பது விரும்பத்தக்கதல்ல; ஏனெனில் இது மேற்கொண்டு பலவாக பிரிவதற்கும் மற்றும் இதன் காரணமாக தொழிற்சங்கம் வலுவிழப்பதற்கும் வழிவகுக்கும். தொழிற்சங்கப் பெருக்கம், தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையேயான போட்டிகளுக்கு காரணமாகும் வாய்ப்புள்ளது. இத்தகைய போட்டி, தொழில் வளர்ச்சி மற்றும் தொழிலாளர் நலன் ஆகிய இரண்டிற்கும் ஊறு விளைவிக்கக்கூடியது.

தொழிற்சங்கப் பெருக்கத்தை குறைத்திட **தேசிய தொழிலாளர் ஆணையம் (National Commission Labour)**, 1968-ஆம் ஆண்டில் பின்வரும் ஆலோசனையை அளித்தது:

"தற்போதைய தகுதியான ஓர் தொழிற்சங்கப் பதிவிற்கு ஏழுபேர் ஆதரவளிக்க வேண்டும் என்பதை பத்து சதவீதமாக உயர்த்தப்பட வேண்டும்; இது குறைந்தபட்சம் அத்தொழிற்சங்கம் தொடர்புடைய தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் ஏழு தொழிலாளர்கள் அல்லது நூறுபேர் இவற்றில் எது குறைவோ அந்த எண்ணிக்கைக்கு உட்பட்டிருக்க வேண்டும்."

தேசிய தொழிலாளர் ஆணையத்தின் ஆலோசனை, 1978-ஆம் ஆண்டிலிருந்து 1988-ஆம் ஆண்டு வரையிலான பல்வேறு வரைவுகளில் சேர்க்கப்பட்டது. ஆனால் அவ்வரைவுகள் சட்டவடிவம் பெறவில்லை. இறுதியாக, 2001-ஆம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட தொழிற்சங்க திருத்தச் சட்டத்தில் தேசிய தொழிலாளர் ஆணையத்தின் ஆலோசனைகள் பின்வருமாறு பிரிவு-4- ல் சேர்க்கப்பட்டது.

'ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் ஏழு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட உறுப்பினர்கள், அத்தொழிற்சங்கத்தின் விதிகளுக்கு உட்பட்டு கையெழுத்திட்டும் மற்றும் இச்சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்வது தொடர்பான

வகையங்களில் கூறப்பட்டுள்ளவற்றிற்கு உட்பட்டும், இச்சட்டத்தின்கீழ் தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்ய வேண்டும் என விண்ணப்பிக்கலாம். இருப்பினும், ஓர் தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வதற்கான விண்ணப்பம் அளிக்கும் தேதியில், அத்தொழிற்சங்கம் தொடர்புடைய தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களில் குறைந்தபட்சம் பத்து சதவீதம் அல்லது நூறு தொழிலாளர்கள், இவற்றில் எது குறைவோ அத்தகைய எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்கள் இருந்தாலேயொழிய பதிவு செய்யக்கூடாது. மேலும் தொழிற்சங்கப் பதிவிற்கான விண்ணப்பம் அளிக்கும் தேதியில், அத்தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்களில் ஏழு நபர்களுக்கும் குறைவில்லாதவர்கள், அத்தொழிற்சங்கம் தொடர்புடைய தொழில் நிறுவனம் அல்லது தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்களாக இருக்க வேண்டும்.'

மேற்குறிப்பிட்ட திருத்தம் 2001-ஆம் ஆண்டில் செய்யப்பட்டு, 09-01-2002- ஆம் தேதியிலிருந்து நடைமுறைப்படுத்தப்படுகிறது. இருப்பினும் தொழிற்சங்கப் பெருக்கம் குறிப்பிடத்தக்க அளவில் குறைந்ததாக தெரியவில்லை என்பதே கடந்த 15-ஆண்டுகளில கண்ட அனுபவமாக உள்ளது. இதற்கு காரணம், தேசிய அளவிலும் மற்றும் மாநில அளவிலும் உள்ள எண்ணற்ற கட்சிகள், ஒவ்வொன்றும் தங்கள் கட்சியின் சார்பான தொழிற்சங்கத்தை ஏற்படுத்துவதில் காட்டும் ஆர்வமாகும். இது தொழிற்சங்க வளர்ச்சிக்கு பெரும் தடையாக உள்ளது.

(ஆ) வெளிப்புற தலைமை அல்லது வெளியாட்கள் தொழிற்சங்க தலைமை பதவியில் இருத்தல் (Outside Leadership): தொழிற்சங்கத்தில் வெளிப்புற நபர்கள் தலைமை வகிப்பது என்பது இந்தியாவில் உள்ள ஓர் தனித்தன்மையாகும் (unique feature). வெளிப்புற தலைமை என்பது, ஓர் தொழிற்சாலையில் உடல் உழைப்பை அளிப்பதில் அனுபவம் ஏதும் பெற்றிராத தொழில்முறை அரசியல்வாதிகள், வழக்குரைஞர்கள் தொழிற்சங்கத்தில் தலைமைப்பொறுப்பு வகிப்பதைக் குறிக்கும். தொழிற்சங்கத்தில் வெளிப்புற நபர்கள் தலைமை வகிப்பதற்கு பின்வரும் காரணிகள் முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது:

(1) ஆங்கில ஆட்சிக்கு எதிரான அரசியல் போராட்டத்தில் ஈடுபட்ட தலைவர்களே, இந்தியாவில் தொழிற்சங்க வளர்ச்சிக்கு அடித்தளமிட்டவர்கள் ஆவர். தொழிற்சங்கங்கள் பின்னாட்களில், அரசியல் கட்சிகளுக்கு நபர்கள், பொருள்கள் மற்றும் தேர்தலில் வாக்களித்தல் ஆகிய நோக்கங்கள் குறித்த 'தேவைகளை விநியோகிக்கும் அமைப்புகளானது' (supply organisations).

(2) தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் தொடக்க காலத்தில், தொழிற்சங்க

நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட்டதற்காக அதன் தலைவர்கள் பாதிப்பிற்கு உள்ளாக்கப்பட்டனர், அத்தகைய சூழ்நிலையில், வெளியாட்களை தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுத்தினால், அவர்களை பாதிப்பிற்கு உள்ளாக்க முடியாது என்பதால், தொழிற்சங்கத்தில் தலைமை பொறுப்பு ஏற்பதற்கு வெளியாட்களுக்கு முன்னுரிமை அளிக்கப்பட்டது.

(3) பொதுவாக, சுரங்கம், தோட்டத்தொழில், துறைமுகம், பஞ்சாலை உள்ளிட்ட பல்வேறு தொழில்களில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் கல்வியறிவு பெறாதவர்களாக இருந்ததால், 'வலிமையான உள்தலைமை' (Strong inside leadership) இல்லாமல் இருந்தது. இது முதலாளியுடன் பலனுள்ள பேச்சுவார்த்தையில் ஈடுபடுவதற்கு மிகப்பெரும் தடையாக இருந்ததால் வெளிப்புற தலைமையை அனுமதிக்க நேர்ந்தது.

(4) தொழிற்சாலையின் சிக்கலான தன்மையினால், தொழிற்சங்கத்தின் நடவடிக்கைகளுக்கு சிறப்பாண்மை அறிவு பொருந்திய நபர்களின் (specialised people) சேவையை பெறச் செய்தது. இத்தகைய நபர்கள் சிக்கலான தொழிலாளர் நிர்வாக உறவுகளைப் பற்றி நன்கு அறிந்திருந்ததாலும், அவர்கள் குறிப்பிட்ட மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சாலையுடன், தொடர்பு கொண்டிராத காரணத்தினாலும், தொழிலாளர் மற்றும் முதலாளிக்கு இடையே எவ்வித அச்சமின்றி பலனுள்ள முறையில் இடைநின்றிருப்பவர்களாக (mediate) செயல்பட முடிந்தது.

(5) சாதாரணமாக, முதலாளிகள் தொழிலாளர்களை தங்களுக்கு கீழானவர்களாக (inferior) நடத்தும் எண்ணம் கொண்டிருந்ததால், தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிற்சங்க தலைவர்களிடம், சமமான தகுதியின்கீழ் பேசுவதற்கு தயக்கம் காட்டினர். இத்தகைய எண்ணத்தை செல்வாக்குமிக்க வெளிப்புற நபர்களிடம் (influential outsiders) அதாவது, அரசியல்வாதியின்பால் கொண்டிருக்கமாட்டார்கள். எனவே வெளிப்புற தலைமை, முதலாளியிடம் சரிக்கு சரியான தகுதியுடன் அமர்ந்து பேச்சுவார்த்தையில் ஈடுபடுவதன்மூலம் பலனுள்ள முறையில் பேரம் பேசுவதற்கு வழிவகுத்தது.

வெளிப்புற தலைமையில் உள்ள குறைபாடுகள் (Defects of outsider leadership): வெளிப்புற தலைமை பின்வரும் குறைகளை கொண்டிருப்பது அனுபவத்தின்மூலம் அறியப்பட்டுள்ளது:

(1) தொழிற்சங்கத்தின் தலைமைப் பொறுப்பில் உள்ள அரசியல்வாதிகள், தங்களின் தனிப்பட்ட அரசியல் கொள்கைகளை வலுப்படுத்துவதிலும், தங்களின் செல்வாக்கை தக்க வைத்துக் கொள்வதிலும் காட்டும் தீவிரத்தை, தொழிற்சங்கம் சம்பந்தப்பட்ட விவரங்களில்

காட்டுவதில்லை. இது தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் மயமாக்கப்படுவதற்கும், ஒரு தொழிற்சாலையில் பல தொழிற்சங்கங்கள் தோன்றுவதற்கும் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையேயான போட்டி ஏற்படுவதற்கும் காரணமாகிறது.

(2) வெளிப்புற அரசியல் தலைவர்கள், வேறுபட்ட தொழில்துறைகளைச் சார்ந்த பல்வேறு தொழிற்சங்கங்களில் தலைமை பொறுப்பை கொண்டிருப்பதால், குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலையில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் தேவைகளில் கவனம் செலுத்த முடிவதில்லை. பல நேரங்களில் அவர்கள் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களின் பிரச்சனைகளைக்கூட அறிந்திராமல் உள்ளனர்.

தேசிய தொழிலாளர் ஆணையம், வெளிப்புறத் தலைமைக்கு சட்டத்தடை விதிப்பதை ஆதரிக்கவில்லை. இருப்பினும், சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சாலையில் பணியாற்றிவரும் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கத்தின் தலைமை பொறுப்பேற்பதை (internal leadershp) ஆதரிக்கிறது. இதன்பொருட்டு பின்வரும் நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்வதை ஆணையம் குறிப்பிட்டுள்ளது:

(a) தொழிலாளர் கல்வியை (worker's education) தீவிரப்படுத்துதல்;

(b) தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்களை பாதிப்புகளுக்கு உள்ளாகச் செய்யும் (victimisation) செயல்களுக்கு ஒத்த நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளுக்கு (unfair labour practices) தண்டங்கள் விதித்தல்;

(c) தொழிலாளர்களை, தொழிற்சங்க அமைப்பில் பயிற்சி அளிக்கும் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளை தீவிரப்படுத்துதல்; மற்றும்

(d) தொழிற்சங்க நிருவாகப் பதவிகளில் வெளியாட்களின் விகிதத்தை கட்டுப்படுத்துதல்.

தொழிற்சங்க பெருக்கம் மற்றும் வெளிப்புற தலைமை ஆகிய இரண்டு கூறுகளும் ஒன்றுடன் ஒன்று நெருங்கிய தொடர்புடைய பிரச்சனைகளாகும். விடுதலைக்கு முன்னர், காங்கிரஸ் கட்சி மட்டுமே தனியொரு பிரதான கட்சியாக இருந்ததால் காங்கிரஸ் கட்சியைச் சார்ந்த வெளிப்புற தலைமை மட்டுமே இருந்தது. விடுதலைக்குப் பின்னர், அரசியல் கொள்கை அடிப்படையில் AITUC தொழிற்சங்கத்தில் பிளவு ஏற்பட்டதால், இந்நிலையில் மிகப்பெரும் மாற்றங்கள் ஏற்பட்டது. மைய அளவிலும், மாநில

அளவிலும் பல அரசியல், கட்சிகள் தோன்றியதால், இதன் தாக்கம் தொழிற்சங்கத்திலும் பிரதிபலித்தது. அதாவது, ஒரு தொழில் அல்லது ஓர் குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலையில் பல தொழிற்சங்கங்கள் தோன்றியதுடன், ஒவ்வொரு அரசியல் கட்சி சார்ந்த சங்கங்களும் தங்கள் கட்சி சார்பான வெளிப்புற தலைமையை அனுமதித்தன. இதுவே தொழிற்சங்கப் பெருக்கத்திற்கும், வெளிப்புற தலைமையின் விகிதம் அதிகமாகவதற்கும் காரணமாகியது.

தொழிற்சங்கப் பெருக்கம் மற்றும் வெளிப்புறத்தலைமை ஆகிய இரண்டும் தொழில் வளர்ச்சி மற்றும் தொழிலாளர் நலன் ஆகிய இரண்டிற்கும் தீங்கு விளைவிப்பதாகும். இவற்றில் ஓரிரு ஆதாயங்கள் இருந்தாலும்கூட, ஆதாயக்குறைவுகளே அதிகமாகும். தொழிற்சங்கங்களை அங்கீகரிப்பதன்மூலம் இவ்விரண்டு பிரச்சனைகளுக்கு ஒருங்கே தீர்வு காணமுடியும். தொழிற்சங்கங்களை அங்கீகரிப்பது குறித்து இந்தியா முழுமைக்கும் பொருந்தக்கூடிய ஓர் மையச் சட்டம் இருந்தும் [1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்க(திருத்தச்) சட்டம்] இன்றுவரை நடைமுறைப்படுத்தப்படாமல் இருப்பது வருந்தத்தக்கதாகும்.

38. 'கூட்டுபேரம்' என்பதை வரையறு. இது எந்த அளவிற்கு தொழிற்தகராறுகளை தீர்வு செய்ய உதவுகிறது? (Define 'Collective bargaining'. How far it is useful to settle industrial disputes?)

SN - 75 **கூட்டுபேரம் / Collective Bargaining - Nov-2013(v), May-2015 (v), May-2016, May-2016(v).**

SN - 76 **கூட்டுபேரத்தின் அவசியம்/ Necessity of Collective Bargaining.**

SN - 77 **கூட்டுபேரத்தின் முக்கியத்துவம்/ Importance of Collective Bargaining.**

விடைக்குறிப்பு : (அ) 'கூட்டுபேரம்' என்பதன் பொருள் - (ஆ) 'கூட்டுபேரம்' என்பதன் வரையறை - (ஆ) கூட்டு பேரத்தின் அவசியம் (ஈ) கூட்டு பேரத்தின் முக்கியத்துவம் - (உ) கூட்டுபேரத்தின் சிறப்பு அம்சங்கள்

தொழிற்புரட்சியின் தொடக்கநிலையில், தொழிலாளியின் வேலை தொடர்பான வரையீடுகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் பணியாண்மையரால் மட்டுமே தனிமுகமாக (unilaterally) முடிவு செய்யப்பட்டது. ஆனால் எசமான்

மற்றும் வேலையாள் என்ற உறவுநிலையிலிருந்து, பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர் என்ற உறவுநிலை மாறியபின், தொழிலாளர்கள் ஒரு கூட்டு அமைப்பாக பணியாண்மையரை எதிர்கொண்டனர். தொழிற்சங்க நடவடிக்கையின் சிறப்பான வளர்ச்சிக்குப் பின்னரே, தொழிலாளர்கள் வலிமை பெற்று தங்களின் பேரம் பேசும் ஆற்றலையும் மற்றும் கூட்டுப்பேரம் என்று அழைக்கப்படும் இருதரப்பும் சேர்ந்து முடிவு எடுக்கும் நிலையும் தோன்றியது.

(அ) 'கூட்டுபேரம்' என்பதன் பொருள் (Meaning of 'Collective Bargaining')

'Collective Bargaining' என்ற பதத்தை முதலில் பயன்படுத்தியவர் 'பியாட்ரிஸ் வெப்' (Beautrice Webb) என்பவராவார். கூட்டுபேரம், 'கூட்டு' மற்றும் 'பேரம்' எனும் இரு சொற்களைக் கொண்டுள்ளது. இதில் 'கூட்டு' (collective) என்பதற்கு 'குழு நடவடிக்கை' (group action) என்றும் 'பேரம்' (bargaining) என்பதற்கு 'பேரத்தில் ஈடுபடுதல்' (negotiate) என்றும் பொருளாகும். ஆக கூட்டுபேரம் என்பது கூலிகள் மற்றும் பணிநிபந்தனைகள் தொடர்பாக, நிருவாகம் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையேயான பிரச்சனைகளை சுமூகமாகவும், அமைதியாகவும் மற்றும் தாங்களாக முன்வந்தும் தீர்வு செய்யக்கூடிய ஓர் முறையாகும்.

(ஆ) 'கூட்டுபேரம்' என்பதன் வரையறை (Definition of 'Collective bargaining')

சமூக அறிவியல்களின் சொற்களஞ்சியம் (Encyclopedia of Social Sciences): கூட்டு பேரம் என்பது இரு தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான விவாதம் மற்றும் பேச்சுவார்த்தைக்கான நடைமுறையாகும்; அவர்களில் ஒரு தரப்பு அல்லது இருதரப்பினரும் நபர்கள் அடங்கிய குழுவாக ஒருமித்து செயல்படுவது. இப்பேச்சு வார்த்தையின் விளைவு, எத்தகைய வரையீடுகள் மற்றும் நிபந்தனைகளின் அடிப்படையில் தொடர்ந்து பணியாற்றுவது என்பதன் புரிந்து கொள்ளல் ஆகும். குறிப்பாக கூட்டுபேரம் என்பது பணியாண்மையர் அல்லது பணியாண்மையர்களின் குழு, எத்தகைய பணிநிபந்தனைகள் குறித்து ஒப்புக் கொள்கின்றனர் என்பதற்கான நடைமுறையாகும்.

R.F. ஹாக்ஸி (R.F.Hoxie): கூட்டுபேரம் என்பது, ஓர் முறைப்படுத்தப்பட்ட தொழிலாளர் அமைப்பிற்கும் (an organised body of employees) மற்றும் பணியாண்மையருக்கும் அல்லது தொழிலாளர்கள் அமைப்பு சங்கத்திற்கும் மற்றும் பணியாண்மையர் அல்லது அதிகாரம் பெற்ற முகவர்களின்மூலம் செயல்படும் பணியாண்மையர்கள் சங்கத்திற்கும்

இடையே, பேரத்தின் வாயிலாக பணிவரையீடுகளை நிர்ணயம் செய்யும் ஓர் முறையாகும் (a mode of fixing terms of employment). கூட்டு பேரத்தின் சாரம், அக்கறை கொண்ட தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான பேரமே தவிர, வெளிப்புற தரப்பினர்களிடமிருந்து வரும் ஆணையினால் அல்ல.

ரிச்சர்ட்ஸ்சன் (Richardson): எண்ணற்ற தொழிலாளர்கள் பேரம் பேசும் அலகாக (bargaining unit), பணியாண்மையர் அல்லது பணியாண்மையர் குழுவுடன், தொழிலாளர்களின் பணி நிபந்தனைகள் தொடர்பாக ஓர் உடன்படிக்கையை எட்டும் நோக்கத்திற்காக பேச்சுவார்த்தையில் ஈடுபடும்போது கூட்டுபேரம் நடைபெறுகிறது.

மேற்குறிப்பிட்ட ஓரிரு வரையறைகள் கூட்டுபேரம் தொடர்பான சிலக்குறிப்பிட்ட அம்சங்களைக் குறிப்பிடுகிறது. அவை:

(1) பேரம் என்பது தனித்து அல்லாமல் கூட்டு அடிப்படையில் மேற்கொள்வது. இதனை வேறு முறையில் குறிப்பிடுவதெனில், கூட்டுபேரம் என்பது தரப்பினர்களின் குழுக்கள் பேரத்தில் ஈடுபடுவது.

(2) தொழில் உறவுகள் (industrial relations) துறையில் குழுக்கள் என்பது தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களின் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பணியாண்மையர்கள் மற்றும் அவர்களது சங்கங்களாகும்.

(3) தொழில் உறவுகள் தொடர்பான விதிகளை குறிப்பிடுவதில் ஓர் உடன்பாட்டினை எட்டுவதே கூட்டு பேரத்தின் நோக்கமாகும்.

(4) விதிகளின் மையப்பொருள் பணிவரையீடுகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் ஆகும்.

கூட்டுபேரம் எந்த அளவிற்கு தொழில் தகராறுகளை தீர்வு செய்ய உதவுகிறது என்பதை கூட்டுபேரத்தின் அவசியம், முக்கியத்துவம் மற்றும் அதன் ஆதாயங்களை நோக்கின் புரிந்து கொள்ளலாம்.

(இ) கூட்டுபேரத்தின் அவசியம் (Necessity of Collective Bargaining):

தொழிலாளர் சட்டங்களும் மற்றும் நடைமுறைப்படுத்தும் அமைப்புகளும் (enforcement machineries) தொழிற்சாலை இயங்குவதற்கான சூழ்நிலையை மட்டுமே அமைத்து கொடுக்கும். ஆனால் பொதுவான பிரச்சனைகளுக்கு சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினர்களிடமிருந்து மட்டுமே தீர்வு கிடைக்கும். கூட்டுபேரம் தொழிற்சாலை அளவில் ஏற்படும் முக்கிய பிரச்சனைகளை தீர்வு செய்வதற்கேற்ற சாதகமான சூழ்நிலை அளிக்கிறது.

தொழிற்சங்கத்தின் பார்வையில், கூட்டுபேரம்

பணியாண்மையர்களின் ஒருமுகமான நடவடிக்கையை (unilateral action) தடுப்பதற்கு கூட்டுபேர உடன்படிக்கைகள் அவசியமாகிறது. இது பணியாண்மையரை முறைப்படுத்தும் முறையாக அதாவது பணியாண்மையரின் சுதந்திரமான நடவடிக்கையை கட்டுப்படுத்தி, தொழிலாளர்களின் சிலக்குறிப்பிட்ட உரிமைகள் மற்றும் விலக்களிப்புகளை உறுதி செய்யும் முறையாகும். மற்றொருபுறம் தொழில் உறவுகளை மேம்படுத்துவதன் வாயிலாக அதிக உற்பத்தி திறன் (higher productivity) ஏற்படுவதால் நிருவாகமும் ஆதாயம் பெறுகிறது. சுருக்கமாக, தொழில் உறவுகளை தீர்மானிப்பதில், வெளிப்புற அமைப்பினால் மட்டுமே முடிவு செய்யப்பட்டு வந்த நிலைமாறி, தொழிலாளர் மற்றும் நிருவாகம் ஒருங்கிணைந்து தீர்மானிப்பதற்கு கூட்டுபேரம் வழிவகுக்கிறது.

நிருவாகத்தின் பார்வையில், கூட்டுபேரத்தின் முக்கிய நோக்கம் எப்பொழுதுமே தொழில் அமைதியை பராமரிப்பதாகவே இருக்கும். மறுபுறம், வேலையின் அளவு, கூலி மற்றும் வேலையின் நிலைத்தன்மை (stability of employment) ஆகியவை குறித்து ஓர் குறிப்பிட்ட அளவை உருவாக்குவதிலும் மற்றும் பராமரிப்பதுமே தொழிலாளர்களின் முதன்மை நலன்களாகும். கூட்டு பேரத்தின் முக்கிய உடன்விளைவுகள்

(1) ஓர் குறிப்பிட்ட அளவிற்கு நிறுவனத்தின் மேல்மட்டத்தில் இருந்து கீழ்மட்டம் வரையிலான தொடர்புமுறையை ஏற்படுத்தல், மற்றும் (2) தொழிலாளர்கள் மத்தியில் பணிப்பாதுகாப்பு உணர்வை (sense of job security) மேம்படுத்துதலின் வாயிலாக அவர்கள் அத்தொழிற்சாலையை விட்டு வேறு தொழில் அல்லது தொழிற்சாலைக்கு செல்லும் போக்கை குறைத்தல்.

(ஈ) கூட்டுபேரத்தின் முக்கியத்துவம் (Importance of Collective Bargaining)

கூட்டுபேரம் இரண்டு நோக்கங்களை நிறைவேற்றுகிறது. முதலாவதாக, இது சம்பந்தப்பட்ட இரு தரப்பினர்கள் இயல்பாக (free) மற்றும் தன்னிச்சையாக ஈடுபடும் பேச்சுவார்த்தைகளின் மூலம் ஏற்படுத்தவிருக்கும் உடன்படிக்கையில் உள்ளடங்கும், தொழிலாளர் குழுவிற்கு பொருந்தக்கூடிய கூலி மற்றும் பணி நிபந்தனைகளை தீர்மானிப்பதற்கு ஓர் வழிவகை செய்கிறது. இரண்டாவதாக, இது பணியாண்மையர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் இடையே ஆளுமை செய்யும் விதிகளை உடன்படிக்கையின்மூலம் வரையறுக்கிறது. கூட்டுபேர முறையின் இவ்விரண்டு அம்சங்களும் ஒன்றுடன் ஒன்று நெருங்கிய உறவு கொண்டது.

கூட்டுபேரம் பணியாண்மையர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் ஆகிய இரு தரப்பினருக்கும் ஆதாயம் அளிக்கக்கூடியது. தொழிலாளர்களைப் பொறுத்தவரை, கூட்டு பேரம் நியாயமான சம்பளம் மற்றும் பணி நிபந்தனைகளை உறுதி செய்ய உதவுகிறது. மேலும் இது தொழில்நுட்ப மேம்பாடு மற்றும் அதிக உற்பத்திதிறன்மூலம் பெற்ற ஆதாயங்களை நியாயமான முறையில் பகிர்ந்தளிக்கப்படுவதை அனுமதிக்கிறது. பணியாண்மையர்களைப் பொறுத்தவரை, கூட்டுபேரம் தொழில் அமைதியை பராமரிக்க உதவுகிறது. கூட்டுபேரத்தின் மூலமாக, பணியாண்மையர் தொழிற்சாலையை நவீனப்படுத்தவும் மற்றும் சீரமைக்கவும் சரி செய்து கொள்ள வேண்டிய தேவையை நிறைவேற்றிக்கொள்ள முடியும்.

(உ) கூட்டுபேரத்தின் சிறப்பு அம்சங்கள் (Special features of collective bargaining) கூட்டுபேரத்தின் சிறப்பு அம்சங்கள் பின்வருமாறு:

(1) உடன்படிக்கையில் வகையங்கள் செய்வதன்மூலமாக உடல்நலம் குன்றுதல், வயோதிகம் போன்ற பிரச்சனைகளுக்கும் மற்றும் மறைமுக ஆதாயங்களுக்கும் (fringe benefits) தீர்வு காணலாம்.

(2) தொழில் உறவுகளை பாதிக்கும் பிரச்சனைகளுக்கு தீர்வு கண்டிட, புதிய மற்றும் வேறுபட்டநடைமுறைகளை உருவாக்கவும் மற்றும் புதிய சூழ்நிலைகளை எதிர்கொள்வதற்காக அதன் வடிவத்தை சரி செய்து கொள்ளவும் கூட்டு பேரத்தினால் முடியும்.

(3) தொழிலில் ஏற்படும் பொருளாதார மற்றும் தொழில்நுட்பங்களுக்கு ஏற்ப சம்பளம் மற்றும் பணிநிபந்தனைகளில் மாற்றங்களை செய்து கொள்ள முடிவதால், தொழிலாளர் மற்றும் பணியாண்மையர் இடையே முரண்பாடு ஏற்படுவதற்கான வாய்ப்புகள் குறைக்கப்படுகிறது.

(4) தொழில் அமைதிக்கு வழிவகுக்கும் பார்வையில் நோக்கும்போது, கூட்டு பேரத்திற்கு நிகர் எதுவுமில்லை. இது அரசியலில் உள்ள மக்களாட்சி முறையை தொழில் உலகிற்கும் நீட்டிக்கிறது.

(5) கூட்டுபேரம், நிருவாகம், விதிகளின்மூலம் நடத்தப்பட வேண்டுமே தவிர, தன்னிச்சையான முடிவுகளின் வாயிலாக அல்ல என்பதைக் குறிப்பிடுவதால், இது தொழிற்சாலையினுள் குடிமையியல் உரிமைகளை (civil rights) ஏற்படுத்துகிறது.

(6) கூட்டுபேரம், பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர் ஆகிய இரு தரப்பினருக்கும் பின்வரும் நன்மைகளை அளிக்கிறது:

(a) இருதரப்பினரின் பொருளாதார வலிமையை அதிகப்படுத்துகிறது;

(b) தொழிற்சாலையினுள் நிலையான அமைதியை பராமரித்திடவும் மற்றும் தொழிற்தகராறுகளை தவிர்க்கவும், சீரான (uniform) பணிநிபந்தனைகளை ஏற்படுத்துகிறது;

(c) நியாயமான மற்றும் விரைவாக செயலாற்றும் குறைதீர்க்கும் முறையை ஏற்படுத்துகிறது;

(d) வேலைநிறுத்தம், மெதுவாக வேலை செய்யும் போராட்டம் (go slow strike) மற்றும் இதனை ஒத்த வலியுறுத்தும் நடவடிக்கையினைத் தொடர்ந்து பணியில் ஏற்படும் குறுக்கீடுகளை தவிர்க்கிறது.

(e) நியாயமான சம்பள விகிதத்தையும் மற்றும் பணி நிபந்தனைகளையும் உறுதி செய்ய வழிவகுக்கிறது.

(f) ஆலையின் (plant) செயல்முறையை திறம்பட நடத்த உதவுகிறது; மற்றும்;

(g) தொழிலின் நிலைத்தன்மை (stability) மற்றும் வளத்தை (prosperity) மேம்படுத்துகிறது.

39. கூட்டுபேரத்தின் மேன்மைகளையும் மேன்மையின் மைகளையும் விவாதிக்க. (Discuss the advantages and disadvantages of Collective Bargaining)

SN - 78 **இந்தியாவில் கூட்டுபேரத்தின் நிறைகளையும் குறைகளையும் விவாதிக்கவும் / Discuss the advantages and disadvantages of Collective Bargaining - May-2014**

விடைக்குறிப்பு : (அ) கூட்டு பேரத்தின் மேன்மைகள் அல்லது நிறைகள் அல்லது ஆதாயங்கள் -' - (ஆ) கூட்டு பேரத்தின் மேன்மையின்மைகள் அல்லது குறைகள் அல்லது ஆதாயக்குறைகள்

(அ) கூட்டுபேரத்தின் மேன்மைகள் அல்லது நிறைகள் அல்லது ஆதாயங்கள் (Advantages of Collective Bargaining): [முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையின் பகுதி (இ), (ஈ) மற்றும் பகுதி (உ)-வில் காண்க].

(ஆ) கூட்டுபேரத்தின் மேன்மையின்மைகள் அல்லது குறைகள் அல்லது ஆதாயக்குறைவுகள் (Disadvantages of Collective Bargaining): கூட்டுபேரத்தின் மேன்மையின்மைகள் அல்லது குறைகள் பின்வருமாறு:

(1) கூட்டுபேரத்தின் முக்கிய முதன்மையான ஆதாயக்குறைவு, நுகர்வோர் பிரதிநிதித்துவம் (consumer representation) செய்யப்படாமல் இருப்பதாகும். நிருவாகம் மற்றும் தொழிலாளர்கள் ஆகிய இருதரப்பினரும் தங்களின் பொருளாதார நிலைத்தன்மைக்கு (economical stability) நுகர்வோரையே சார்ந்துள்ளனர். நுகர்வோர், ஓர் தொழிற்சாலையின் உற்பத்தி பொருளை புறக்கணித்தால் இருதரப்பினருமே (நிருவாகம் மற்றும் தொழிலாளர்) பாதிக்கப்படுவர். இத்தகைய முக்கியத்துவம் பெற்ற நுகர்வோர்கள், கூட்டுபேரத்தில் பிரதிநிதித்துவம் செய்யப்படாமல் இருப்பது மட்டுமின்றி, கூட்டுபேரத்தின் விளைவாக ஏற்படும் பொருளாதார சுமையை ஏற்க வேண்டிய நிலைக்கு தள்ளப்படுகிறார்கள். இது எவ்வாறெனில், தொழிலாளர் தரப்பு கூடுதல் சம்பளம் கோரும்போது, நிருவாகம், தொழிலாளர் தரப்பின் கோரிக்கையை முழுமையாக ஏற்காவிடினும்கூட, வேலை நிறுத்த அச்சுறுத்தல் காரணமாக, கணிசமான அளவு சம்பளத்தை உயர்த்த வேண்டிய சூழ்நிலை எழுகிறது. நிருவாகம் தனது பொருளாதார நிலையை பாதுகாத்துக் கொள்வதற்காக, தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட்ட சம்பள உயர்வுக்கு ஏற்ப, உற்பத்தி பொருள்களின்மீதான விலையை உயர்த்துகிறது. இதனால் நுகர்வோர்கள் பாதிக்கப்படுகின்றனர்.

(2) இந்தியாவில் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் கட்சிகளின் பின்னணியைக் கொண்டிருப்பதால், கூட்டுபேரத்தில் எடுக்கப்படும் முடிவுகள் அத்தொழில் அல்லது அத்தொழிற்சாலையில் உள்ள தொழிலாளர்களின் நலன்களுக்கு முன்னுரிமை அளிக்கப்படுவதில்லை. சுருக்கமாக குறிப்பிடுவதெனில், கூட்டுபேர உடன்படிக்கைகள் அரசியல் அதிகாரத்தின்மூலம் செய்யப்படுகின்றனவே தவிர அறிவார்ந்த முறையில் (rational) அல்லது ஒழுக்க சிந்தனையின் (moral thought) அடிப்படையில் அல்ல. இதனால் கூட்டு பேரத்தின் மிக முக்கிய நோக்கம் தோல்வியுறுகிறது.

(3) கூட்டுபேரத்தில், இருதரப்பினரும் ஒப்புக்கொள்ளக்கூடிய ஓர் உடன்பாட்டினை எட்டும் முயற்சியில் தோல்வியுறும்போது, அது வேலை நிறுத்தத்திற்கு அல்லது கதவடைப்பிற்கு காரணமாகிறது. இது சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினர்களுக்கு மட்டுமில்லாமல் பொதுமக்கள் மற்றும் அரசு வருவாய் ஆகிய மட்டத்திலும் பாதிப்பை ஏற்படுத்துகிறது.

PART - B

79. 'தொழிற்சங்கம்' என்பதன் வரையறை / Definition of 'Trade Union'

'தொழிற்சங்கம்' என்பதை வரையறுப்பது எளிதானதன்று,

ஏனெனில், இது பொருளாதார, சமூக, அரசியல் மற்றும் உளவியல் உள்ளிட்ட பன்முகத்தன்மை கொண்ட ஓர் அமைப்பாகும். மேலும் ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் முக்கியக்கூறு, சூழ்நிலைக்கு ஏற்றவாறு தன்னை மாற்றிக் கொள்வது என்பதால் அதன் தன்மையும் மாறுகிறது. 'தொழிற்சங்கம்' என்பதன் ஓரிரு வரையறைகள் பின்வருமாறு:

சிட்னி அண்ட் பியோட்ரிஸ் வெப் (Sydney and Beautrice Webb): "சம்பளம் பெறுபவர்கள் தங்களின் வாழ்க்கை நிலையினை பராமரித்துக் கொள்ளவும், மேம்படுத்திக் கொள்ளவும் ஏற்படுத்திக்கொண்ட ஓர் நிரந்தர அமைப்பு."

D.யோடர் (D.Yodder): "தொழிலாளர்கள் தங்களின் மேம்பாட்டிற்காகவும் மற்றும் தங்களின் வேலை தொடர்பான நலன்களை பாதுகாப்பதற்காகவும் ஆகிய குறிப்பிட்ட நோக்கத்தை பராமரித்துக் கொள்வதற்காக ஏற்படுத்திக்கொண்ட ஓர் நீண்டகால அமைப்பு".

வி.வி.கிரி (V.V.Giri): "தொழிலாளர்கள், கூட்டு நடவடிக்கையின் மூலம் தங்களின் நலனை மேம்படுத்தவும் மற்றும் பாதுகாக்கவும், தாங்களாக ஏற்படுத்திக்கொண்ட அமைப்புகளே தொழிற்சங்கங்களாகும்." ("Trade unions are voluntary organisations of workers formed to promote and protect their interests by collective action")

தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம், 1926-ன்கீழான வரையறை (Definition under the Trade Unions Act, 1926): தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின் பிரிவு-2(h)-ன்படி, 'தொழிற்சங்கம் என்பது தொழிலாளர்களுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் இடையேயான (between workmen and employers) அல்லது தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையேயான (between workmen and workmen) அல்லது முதலாளிகள் மற்றும்முதலாளிகளுக்கு இடையேயான (between employers and employers) உறவுகளை முறைப்படுத்திக் கொள்ளும் முதன்மை நோக்கத்திற்காக அல்லது தொழில் அல்லது வியாபாரம் நடத்துவதின்மீது கட்டுப்படுத்தும் நிபந்தனைகளை விதித்துக் கொள்வதற்காக தற்காலிகமாகவோ அல்லது நிரந்தரமாகவோ ஏற்படுத்திக்கொள்ளும் ஓர் இணைப்பு (association). இது இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் கூட்டமைப்பையும் உள்ளடக்கும். இருப்பினும் இச்சட்டம்:

(i) கூட்டாளிகள் (partners) தங்களின் சொந்த வியாபாரம் குறித்து செய்து கொள்ளும் எந்தவொரு ஒப்பந்தத்தையும்;

(ii) ஓர் பணியாண்மையருக்கும் அவரால் பணியில்

அமர்த்தப்பட்டவர்களுக்கும் இடையில் அத்தகைய பணிக்குறித்து செய்து கொள்ளும் எந்தவொரு ஒப்பந்தத்தையும், அல்லது;

(iii) ஓர் வணிக நற்பெயர் (goodwill) விற்பனையின், மறுபயன் குறித்து அல்லது தொழில், வணிகம் அல்லது கைத்தொழில் குறித்த அறிவுறுத்தல்கள் (instructions) குறித்த எந்தவொரு ஒப்பந்தம், ஆகிய எவற்றினையும் பாதிக்காது.

மேற்கண்ட வரையறையின்படி, இணைப்பு (combination) அல்லது சங்கம் (association) என்பது கண்டிப்பாக தொழில் அல்லது வியாபாரத்தில் ஈடுபட்டுள்ளவர்களால் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். எனவே இவற்றினின்று ஓர் தொழிற்சங்கம் தொழிலாளர்களின் சங்கமாகவோ அல்லது முதலாளிகளின் சங்கமாகவோ இருக்க முடியும் என்பதும், அதன் முதன்மை நோக்கம் முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர்களின் உறவினை முறைப்படுத்துவதாக அல்லது தொழில் அல்லது வியாபாரத்தின்மீது கட்டுப்படுத்தும் நிபந்தனைகளை விதித்துக் கொள்வதற்காக ஏற்படுத்தப்படுவது என்பதையும் அறிந்து கொள்ளலாம்.

80. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் சட்டநிலை/ Legal Status of a Registered Trade Union - Nov-2012.

1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின் பிரிவு-13, ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் சட்டநிலையை எடுத்துரைக்கிறது. இப்பிரிவின்படி, ஓர் தொழிற்சங்கம் பதிவு செய்யப்பட்டவுடன் சட்டநிலையையும் மற்றும் அதன்வாயிலாக சட்ட நபர் என்ற தகுதியையும் பெறுகிறது. பதிவு செய்யாத தொழிற்சங்கம் சட்டநபர் என்ற தகுதியை பெறுவதில்லை. ஓர் தொழிற்சங்கம், தொழிற்சங்கச் சட்ட வகையங்களின்கீழான சிலக்குறிப்பிட்ட ஆதாயங்கள் மற்றும் உரிமைகளை பதிவு செய்வதன்மூலம் பெறுகிறது. பதிவு செய்யப்பட்ட ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கமும், அது எந்தப்பெயரில் பதிவு செய்யப்படுகிறதோ அப்பெயரிலான ஓர் கூட்டமைப்பாகவும் மற்றும் நிரந்தர உரிமை இறக்கத்தையும் மற்றும் ஓர் பொதுவான சின்னத்தையும் அத்துடன் அசையும் மற்றும் அசையா சொத்தினைப் பெறவும், கொண்டிருப்பதற்கான அதிகாரத்தையும் மற்றும் ஒப்பந்தங்கள் செய்யவும் மற்றும் அதன்பதிவு செய்யப்பட்ட பெயரில் பிறர்மீது வழக்கு தொடரவும், பிறர் அதே பெயரில் தொழிற்சங்கத்தின்மீது வழக்கிடவும் முடியும்.

1926-ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின் மேற்கண்ட

பிரிவு-13-ன் கீழான ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவு, பின்வரும் ஆதாயங்கள் மற்றும் விளைவுகளை ஏற்படுத்துகிறது.

(i) ஒவ்வொரு பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கமும், அது எப்பெயரில் பதிவு செய்யப்படுகிறதோ, அப்பெயரிலான ஓர் கூட்டமைப்பாக ஆகிவிடுகிறது. அத்தொழிற்சங்கம், இச்சட்டத்தின்கீழான பதிவினைப் பெற்றவுடன், அத்தொழிற்சங்கத்தில் உள்ள உறுப்பினர்களிடம் இருந்து, செயற்கை சட்டநபர் எனும் வேறுபட்டதனித்தநிலையை (separate from it's members) பெறுகிறது.

(ii) கூட்டமைப்பாகிவிட்ட ஓர் தொழிற்சங்கம், எப்போதும் இறப்பதில்லை. அது ஓர் வரையிலா இறங்குரிமை அமைப்பாக மாறிவிடுகிறது. (it becomes an entity with perpetual succession). தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்கள் மாறலாம்; ஆனால் தொழிற்சங்கம் தொடர்ந்து மாறாமல் இருக்கும். தனிப்பட்ட உறுப்பினர்களின், பணிஓய்வுகள் அல்லது வெளியேற்றங்கள் அல்லது இறப்புகள், தொழிற்சங்கத்தின் கூட்டமைப்பு நிலையில் எந்தவொரு விளைவையும் ஏற்படுத்தாது.

(iii) தொழிற்சங்கம் அதன் பதிவிற்குப் பின்னர், பொதுவான சின்னத்தை கொண்டிருக்கும்.

(iv) தொழிற்சங்கம் அதன் சொந்தப் பெயரில் அசையும் மற்றும் அசையா சொத்துகளைப் பெறவும் மற்றும் கொண்டிருக்கவும் அதிகாரம் கொண்டுள்ளது

(v) சட்ட நபர் எனும் நிலையின் காரணமாக, தொழிற்சங்கம் அதன் சொந்தப் பெயரில் ஒப்பந்தம் செய்யும் அதிகாரத்தைப் பெறுகிறது.

(vi) பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் ஓர் கூட்டமைப்பாக இருப்பதால், அது தன் சொந்தப் யெரில் பிறர்மீது வழக்கிடவும், பிறர் அதே பெயரில் அத்தொழிற்சங்கத்தின்மீது வழக்கு தொடுக்கவும் முடியும்.

(vii) பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம், 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்க சட்ட வகையங்களில் தனித்துக் குறிப்பிட்டுள்ள சிலக் குற்றவியல் மற்றும் உரிமையியல் பொறுப்படைவுகளில் இருந்து விலக்கு பெற்றுள்ளது.

Chemosyn Pvt. Ltd and Others Vs. Kerala Medical and Sales Representatives Association, (1988) II LLJ 443 (Ker)., என்ற இவ்வழக்கில், தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட ஓர் தொழிற்சங்கம், அரசமைப்பு சட்டத்தின் உறுப்பு -226-ன் கீழான

நீதிப்பேராணை வரம்பிற்கு உட்பட்டதா என்ற கேள்வி உயர்நீதிமன்றத்தின்முன் எழுந்தது. நன்கு நிலைநிறுத்தப்பட்ட (well established), சோதனைகளை பொருந்தச் செய்யும்போது, தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட ஓர் தொழிற்சங்கம், பொதுப்பணிகள் மற்றும் பொதுக்கடமைகளை நிறைவேற்றும் அரசின் ஒரு கருவியாகவோ அல்லது முகமையாகவோ இல்லை (neither an instrumentality nor an agency) என்பது தெரியவருகிறது என்பதைக் குறிப்பிட்ட நீதிமன்றம், தொழிற்சங்கத்தின் பணிகளில், அரசு, ஆழமான அல்லது பரந்த கட்டுப்பாட்டினையோ அல்லது ஆதிக்கத்தையோ கொண்டிருக்கவில்லை என்றும், அரசு, தொழிற்சங்கத்திற்கு கணிசமான நிதியுதவி அளிக்கும் தேவையும் இல்லை என்பதையும் குறிப்பிட்டது. மேலும், தொழிற்சங்கத்திற்கு வழங்கப்பட்டுள்ள சிறப்புரிமைகளும் அல்லது தொழிற்சங்கம் அனுபவிக்கும் விலக்குரிமைகளும், தொழிற்சங்கத்தின்மீது எவ்வித பொதுக்கடமைகளையும் சுமத்தவில்லை என்றும் 'அதிகார அமைப்பு' (authority) என்ற விவரிப்பினுள் (expression) உள்ளடக்கும் அளவிற்கு அதனை விரிவுபடுத்துவதாக அதன் அளாவுகை இல்லை என்பதையும், எனவே அரசமைப்புச் சட்டத்தின் உறுப்பு-226-ன்கீழான நீதிப்பேராணை வரம்பிற்கு உட்பட்டதல்ல என்பதையும் குறிப்பிட்டது.

81. தொழிற்சங்க நிர்வாகிகளின் தகுதி இழப்பு/ Disqualification of office bearers of the Trade Union - May - 2015 (v).

1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கச் சட்டத்தில், 1964-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டத்தின்மூலமாக சேர்க்கப்பட்ட பிரிவு-21-A, தொழிற்சங்க நிர்வாகிகளின் தகுதியிழப்பு பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. இப்பிரிவு மூன்று உட்-பிரிவுகளைக் கொண்டதாகும். உட்பிரிவு-1, ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தில் தேர்வு செய்யப்பட்ட நிர்வாகிகள் பின்வரும் சூழ்நிலைகளில் தகுதியிழப்பு செய்யப்படுவார்கள் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. அவை:

(i) அவர் பதினெட்டு வயதை அடையாமல் இருப்பின்;

(ii) ஒழுக்கக்கேட்டிற்கு உள்ளாகும் (moral turpitude) ஏதேனும் ஓர் குற்றம் தொடர்பாக இந்தியாவில் உள்ள நீதிமன்றத்தால் சிறைத்தண்டனை அளிக்கப்பட்டவராகவும் மற்றும் விடுதலை பெற்று ஐந்து வருடங்கள் முடிவடையாமல் இருப்பின், அத்தகைய நபர்கள் தகுதியிழப்பு செய்யப்படுவார்கள் என்றும் குறிப்பிடுகிறது.

Baleshwar Singh Vs. Distt. Magistrate and Collector of Banaras., AIR 1959 All 710., என்ற வழக்கில், இ.த.ச. பிரிவு-182-ன்கீழ் அதாவது பொய்யான அறிக்கை (false report) செய்தது தொடர்பான குற்றம், ஒழுக்கக்கேட்டை உள்ளடக்கியதா என்ற கேள்வி எழுந்தது. பொய்யான அறிக்கை செய்வது, ஒழுக்கக்கேடு என்பதனுள் அடங்கும் என்பதைக் குறிப்பிட்டநீதியரசர் டேன்டன் (Justice Tandon)., 'ஒழுக்கக்கேடு' என்ற கூற்று எங்கும் வரையறுக்கப்படவில்லை. இருப்பினும் ஒழுக்கக்டே என்பது, நீதி, நேர்மை, நாணயம் அல்லது நல்லொழுக்கங்களுக்கு முரணாக செய்யப்பட்ட எதனையும் உள்ளடக்கும் என்பதைக் குறிப்பிட்டார்.

பிரிவு-21-A-ன் உட்பிரிவு-2, பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் அலுவல் பதவியில் இருப்பவர் அல்லது நிருவாகக்குழுவின் உறுப்பினர், 1964-ஆம் ஆண்டின் திருத்தச் சட்டத்தின் தொடக்கத்திற்கு முன்னர் ஒழுக்கக்கேட்டிற்கு உள்ளாகும் குற்றத்திற்காக சிறைத்தண்டனை விதிக்கப்பட்டிருந்து, அத்தகைய தொடக்கத் தேதிக்கு முன்னர், விடுதலை பெற்று ஐந்து வருடங்கள் முடிவடைந்திருக்க வேண்டும்; இல்லையேல் அவரின் நிருவாகக் குழுவின் உறுப்பினர் பதவி அல்லது தொழிற்சங்கப் பதவியை கொண்டிருக்கும் தகுதி முடிவுக்கு வந்துவிடும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இவற்றினின்று, பிரிவு-21-A, உட்பிரிவு-1-ன் பொருந்துகையை, உட்பிரிவு-2, முன்மேவுத்தன்மை கொண்டதாக்குகிறது என்பதை புரிந்து கொள்ளலாம். இருப்பினும் ஒழுக்ககேட்டிற்கு உள்ளாகும் குற்றம் செய்த நபரை, தொழிற்சங்கப் பதவியிலிருந்து வெளியேற்றுமுன் அவர் தரப்பு கேட்கப்படுவதற்கு நியாயமான வாய்ப்பு அளிப்பதுடன், இயற்கை நீதிக் கொள்கைகள் பின்பற்றப்பட வேண்டும் என்று **State Bank of India Association Vs. Mohinder Bhattacharya, AIR 1995 Cal 378.,** என்ற வழக்கில் கூறப்பட்டுள்ளது.

உட்பிரிவு-3, ஜம்மு-காஷ்மீர் மாநிலத்திற்கு இத்திருத்தச் சட்டம் பொருந்துவது தொடர்பாக குறிப்பிடுகிறது.

82. பதிவு பெற்ற மற்றும் பதிவு பெறாத தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையேயான வேறுபாடு / Difference between registered and unregistered Trade Unions

பதிவு பெற்ற மற்றும் பதிவு பெறாத தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையேயான வேறுபாட்டினை பின்வருமாறு அட்டவணைப்படுத்தலாம்;

	பதிவு பெற்ற தொழிற் சங்கம்	பதிவு பெற்றாத தொழிற் சங்கம்
1.	சட்ட நபரத்துவம் என்ற தகுதியை கொண்டது.	சட்ட நபரத்துவம் ஏதும் கொண்டிருக்கவில்லை
2.	தன் சொந்த பெயரில் பிறர்மீது வழக்கிடவும், பிறர் தொழிற் சங்கத்திற்கு எதிராக அதன் பெயரிலேயே வழக்கு தொடுக்கவுமான தகுதியைக் கொண்டது	தன் சொந்தப் பெயரில் பிறர்மீது வழக்கு தொடரவோ, பிறர் அத்தொழிற்சங்கத்திற்கு எதிராக அதன் பெயரில் வழக்கு தொடரவோ முடியாது.
3.	நிரந்தர உரிமை இறக்கத்தை கொண்டது	உரிமை இறக்கம் பெற்றிருக்கவில்லை
4.	தேசிய மற்றும் பன்னாட்டு தொழிற்சங்க கூட்டமைப்புகளுடன் இணைப்பு (affiliation) செய்து கொள்ள முடியும்	இத்தகைய தகுதி ஏதும் பெற்றிருக்கவில்லை
5.	தன் சொந்த பெயரில் சொத்துகளைப் பெற முடியும்.	தன் சொந்த பெயரில் சொத்துகளைப் பெற முடியாது.
6.	தன் சொந்த பெயரில் ஒப்பந்தம் செய்து கொள்ள முடியும்.	சொந்த பெயரில் ஒப்பந்தம் ஏதும் செய்து கொள்ள முடியாது.
7.	பணியாண்மையர்கள், பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்க நிருவாகிகளுடன் பிரச்சனைகள் குறித்து விவாதிக்கவும் மற்றும் கூட்டு பேரத்திலும் ஈடுபட முன்வருவர்.	பதிவுபெறாத தொழிற் சங்கத்துடன், பிரச்சனைகள் குறித்து பேசவும் மற்றும் கூட்டு பேரத்தில் ஈடுபடவும் பணியாண்மையர்கள் முன்வர மாட்டார்கள்.
8.	முறையாக கணக்குகளை பராமரிக்கவும், மற்றும் அவை தணிக்கை செய்யப்படவும் மேலும் அத்தகைய கணக்குகளை குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் பதிவாளரிடம் தாக்கல் செய்யவும் கடப்பாடு கொண்டுள்ளது.	இத்தகைய கடப்பாடுகள் ஏதும் கொண்டிருக்கவில்லை

	பதிவு பெற்ற தொழிற் சங்கம்	பதிவு பெற்றாத தொழிற் சங்கம்
9.	தொழிற்சங்க சட்டத்தின் பிரிவு - 17 மற்றும் பிரிவு - 18-ன்கீழான சிறப்புரிமை மற்றும் விலக்களிப்புகளுக்கு தகுதி பெற்றுள்ளது.	இத்தகைய சிறப்புரிமை மற்றும் விலக்களிப்புகளுக்கு ஏதும் தகுதி பெற்றிருக்கவில்லை
10.	தொழிற்சங்க சட்டத்தின் கீழான பொது நிதி மற்றும் அரசியல் நிதி ஆகியவற்றை ஏற்படுத்தவும் பராமரிக்கவும் முடியும்.	பொது நிதி மற்றும் அரசியல் நிதியை ஏற்படுத்த முடியாது.

83. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கும் இடையேயான வேறுபாடு / Difference between Registration and Recognition of Trade Union - Nov-2014.

தொழிற்சங்கப் பதிவு: ஓர் தொழிற்சங்கம், 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்படும்போது, சட்ட நபரத்துவம் என்கிற தகுதியைப பெறுகிறது. மேலும், நிரந்தர உரிமை இறக்கம், பொதுவான சின்னத்தை பெற்றிருப்பதுடன், பொதுநிதி, அரசியல் நிதி எனும் இருவகை நிதிகளை ஏற்படுத்தவும், சொத்துகளை வாங்கவும், மற்றும் வைத்திருக்கவும், ஒப்பந்தங்களில் ஈடுபடவுமான உரிமைகளையும், குறிப்பிட்ட குற்றவியல் மற்றும் உரிமையியல் பொறுப்படைவுகளில் இருந்து விலக்களிப்புகளையும் பெறுகிறது.

தொழிற்சங்க அங்கீகாரம்: ஓர் தொழிற்சங்கம் அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கு அதன் பதிவு ஓர் முன் நிபந்தனையாகும். இவற்றினின்று, ஓர் அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கம், 1926-ஆம் ஆண்டு சட்டத்தின்கீழ் ஓர் பதிவுபெற்ற தொழிற்சங்கம் கொண்டுள்ள உரிமைகள், கடப்பாடுகள், சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்களிப்புகளை கொண்டிருப்பதை அறிந்து கொள்ளலாம். குறிப்பாக கூட்டுபேரத்தில் அனைத்து தொழிலாளர்கள் சார்பாக 'பேரம் பேசுதலுக்கான தனியொரு முகவர்' (sole bargaining agent) என்ற சிறப்புத்தகுதி அங்கீகரிக்கப்பட்ட சங்கத்திற்கு மட்டுமே உண்டு. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கும், அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கும் இடையேயான வேறுபாடுகளை பின்வருமாறு அட்டவணைப்படுத்தலாம்:

	பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற் சங்கம்	அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற் சங்கம்
1.	தொழிலாளர்களின் சங்கத் திற்கு, உரிமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகளைக் கொண்ட ஓர் சட்ட அமைப்பு (legal entity) என்ற தகுதி நிலையை வழங்கும் எண்ணத்தின் செயல் வடிவமே தொழிற்சங்கப் பதிவாகும்	'ஓர் தொழில் அல்லது தொழிற்சாலைக்கு ஒரு சங்கம்' (one union one industry) என்ற கொள்கையின் செயல்வடிவமே தொழிற்சங்க அங்கீகாரமாகும்.
2.	ஓர் பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கம் அங்கீகரிக்கப்படலாம்.	அங்கீகரிக்கப்பட்ட சங்கம் கண்டிப்பாக பதிவு செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும்.
3.	ஓர் தொழிற்சாலையில் பல பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கங்கள் இருக்கலாம்.	ஓர் தொழிற்சாலையில் அங்கீகரிக்கப்பட்ட சங்கம் ஒன்று மட்டுமே இருக்கும்.
4.	பதிவு செய்வதற்கென ஒரு முறையை மட்டுமே சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.	நிருவாகத்தினால் அங்கீகரிக்கப்படுதல் அல்லது தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் மூலமாக அங்கீகரிக்கப்படுதல் என இருமுறைகளில் ஏதேனும் ஒன்றின் கீழ் அங்கீகரிக்கப்படலாம்.
5.	பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற் சங்கம் நிருவாகத்துடன் செய்து கொள்ளும் உடன்படிக்கை அச்சங்கத்தில் உள்ள உறுப்பினர்களை மட்டுமே கட்டுப்படுத்தும்.	அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற் சங்கம், நிருவாகத்துடன் செய்து கொள்ளும் உடன்படிக்கை அனைத்து தொழிலாளர் களையும் கட்டுப்படுத்தும்
6.	ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவு, 1926 ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்க சட்டத்தின் பிரிவு 10-ன்கீழ் ரத்து செய்யப் படாதவரை அல்லது அதன் பதிவு திரும்பப் பெறாத வரை தொடர்ந்து பதிவு பெற்ற சங்கமாகவே தொடர்ந்திருக்கும்	ஓர் தொழிற்சங்கத்திற்கு வழங்கப்படும் அங்கீகாரம் இரண்டு வருடங்கள் வரை மட்டுமே நடைமுறையில் இருக்கும். இரண்டு வருடங்கள் முடிந்தபின் தொடங்கும் ஆறுமாத காலத்திற்குள் மீண்டும் அங்கீகரித்தலுக்கான

	பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற் சங்கம்	அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற் சங்கம்
		நிபந்தனைகளை நிறை வேற்றினால் மட்டுமே அடுத்த 2 ஆண்டுகளுக்கான அங்கீகாரம் பெற முடியும்
7.	தொழிற் சங்கப் பதிவு, மையச் சட்டமான 1926 ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்க சட்டத்தின் நடைமுறைத் தேதியிலிருந்தே இந்தியா முழுவதும் பின்பற்றப்பட்டு வருகிறது.	தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் குறித்த வகையங்கள், மையச் சட்டமான 1926- ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கச் சட்டத்தில், 1947 - ஆம் ஆண்டு திருத்தத்தின்மூலம் சேர்க்கப்பட்டிருந்தாலும்கூட, இன்றுவரை அமுல்படுத்தப் படவில்லை. மகாராஷ்டிரா, மத்தியப் பிரதேசம் போன்ற சில மாநிலங்களில், மாநிலச் சட்டத்தின் மூலமாகவே அங்கீகரிக்கப்படுகிறது.

அலகு-V

1946-ஆம் ஆண்டின் தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள்) சட்டம் [Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946]

PART - A

40. 1946-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைப் பணிகள் (நிலையாணைகள்) சட்டத்தின் சிறப்பம்சங்களைக் கூறுக. [State the Salient features of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946] - Nov-2013, May-2014, May-2016.

இச்சட்டம் 15 பிரிவுகள் மற்றும் ஓர் அட்டவணையைக் கொண்ட, சிறிய ஆனால் முக்கியமான அதாவது பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையே, பணி நிபந்தனைகள் குறித்து ஆளுமை செய்யும் நிலையாணை விதிகள் தொடர்பான பொருள் குறித்த சட்டமாகும்.

இச்சட்டத்தின் நோக்கம் (Object):

'தொழிலகத்தின் பணியாண்மையர்கள் தங்களுக்கு கீழான வேலையின் நிபந்தனைகளை முறையாக வரையறுக்கக் கோரும் ஓர் சட்டம்' (An Act to require employers in industrial establishments formally to define conditions of employment under them) என்பதாக இச்சட்டத்தின் முகப்புரை குறிப்பிடுகிறது.

மேற்கண்டவற்றில் இருந்து, பணியாண்மையர்கள் தங்களின் தொழிலகத்தில் அளிக்கும் வேலையின் நிபந்தனைகளை வரையறுக்கவும் மற்றும் அத்தகைய நிபந்தனைகளை அவர்களால் வேலைக்கு அமர்த்தப்படும் தொழிலாளர்களுக்கு அறியச் செய்வதுமே இச்சட்டத்தின் நோக்கமாகும் என்பதை புரிந்து கொள்ளலாம்.

1946-ஆம் ஆண்டின் தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள்) சட்டம், தொழிலகங்களில் உள்ள தொழிலாளர்களின் வேலை நிபந்தனைகளை வரையறை செய்யவும், வேலை நிபந்தனைகளை வரையறுப்பதில் தொழிலாளர்கள் கூட்டாக குரல் கொடுக்கவும் (collective voice) மற்றும் நேரியத்தன்மை மற்றும் நியாயத்தன்மை (fairness and resonableness) சோதனையை நீதிமுறை போலமை அதிகாரிகளின் ஆய்விற்கு உட்படுத்தவும் சிறப்பாக வடிவமைக்கப்பட்ட ஓர் சட்டமாகும் என்று

உச்சநீதிமன்றம் **S.S. Railway Co. Vs. Workers' Union, AIR 1969 SC 513.**, என்ற வழக்கில் இச்சட்டத்தின் நோக்கத்தை விளக்கியது. இனி இச்சட்டத்தின் சிறப்பம்சங்களைக் காண்போம்.

(1) அளாவுகை (Scope): இச்சட்டம் இந்தியா முழுமைக்கும் பொருந்தும். இச்சட்டம், 100 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்களை முந்தைய 12 மாதங்களில் எந்தவொரு நாளிலும் வேலைக்கு அமர்த்தியிருக்கும் தொழிலகங்களுக்குப் பொருந்தும் - பிரிவு - 1(3). ஓர் தொழிலகம் இச்சட்டத்தின் பொருந்துகைக்குள் வந்துவிட்ட பின்னர், அங்கு வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 100-க்குகீழ் குறைந்தாலும், இச்சட்டம் பொருந்தும், **[Balakrishna Pillai & Others Vs. Anant Engineering Works (P) Ltd., (1975) 2 LLJ 391].**

உரிய அரசு, தனது எண்ணத்தை இரண்டு மாதகாலத்திற்கு குறையாத அறிவிப்பை அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கையில் அளித்த பின்னர், 100-க்கும் குறைவான எண்ணிக்கையில் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியிருக்கும் எந்தவொரு தொழில் நிறுவனங்களுக்கும் இச்சட்டத்தை பொருந்தச் செய்யலாம் - [பிரிவு-1(3)-க்கான விலக்கு வாசகம்]. இருப்பினும் இச்சட்டம், பிரிவு-13-B-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழில் நிறுவனங்களுக்குப் பொருந்தாது.

(2) வரையறைகள் (Definitions): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-2; 'மேன்முறையீட்டு அதிகாரி', 'சான்றிதழ் அளிக்கும் அலுவலர்' (certifying officer), 'தொழில் நிறுவனம்' 'நிலையாணைகள்' (Standing orders) உள்ளிட்ட ஒன்பது சொற்களுக்கான பொருளை வரையறுக்கிறது.

(3) வரைவு நிலையாணைகள் அளித்தல் - பிரிவு -3 (Submission of draft standing orders): ஓர் தொழில் நிறுவனம், இச்சட்டத்தின் பொருந்துகைக்குள் வந்த ஆறு மாதத்திற்குள், அத்தொழில் நிறுவனத்திற்குள் பின்பற்றவிருக்கும் வரைவு நிலையாணைகளை தயார் செய்து சான்றளிக்கும் அலுவலருக்கு அனுப்பி வைக்க வேண்டும். ஒத்தத்தன்மையான தொழில் நிறுவனங்களை நடத்திவரும் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட பணியாண்மையர்கள், குறிப்பிடப்படும் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டு கூட்டாக சேர்ந்து வரைவு நிலையாணைகளை தயார் செய்து அளிக்கலாம் என்பதை பிரிவு-3(4) குறிப்பிடுவது கவனிக்கத்தக்கதாகும்.

(4) நிலையாணைகளை சான்றளிப்பதற்கான நிபந்தனைகள் (Conditions for certification of Standing Orders): எத்தகைய நிபந்தனைகளின்கீழ், இச்சட்டத்தின்கீழான சான்றிதழ் அளிக்கப்படும்என்பதை பிரிவு-4, குறிப்பிடுகிறது. மேலும் எந்தவொரு நிலையாணை வகையங்களின் நேரியத்தன்மை அல்லது நியாயத்தன்மை

குறித்து சான்றளிக்கும் அலுவலர் அல்லது மேன்முறையீட்டு அதிகாரி முடிவு செய்யும் அதிகாரத்தைக் கொண்டுள்ளனர் என்பதை இப்பிரிவிற்கான விலக்கு வாசகம் குறிப்பிடுவது உற்றுநோக்கத்தக்கதாகும்.

(5) நிலையாணைகளை சான்றளித்தல் (Certification of Standing Orders): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-5, நிலையாணைகளை சான்றளிக்கும் நடைமுறைக் குறித்த பொருள்களை குறிப்பிடுகிறது. எவ்வாறிருப்பினும் இப்பிரிவை ஊன்றிப் படிக்கையில், பணியாண்மையர் ஒருமுகமாக (unilaterally) நிலையாணைகளைச் செய்வது தடுக்கப்படுவதை அறிந்து கொள்ளலாம்.

(6) மேன்முறையீடு (Appeal): சான்றளிக்கும் அலுவலரின் முடிவினால் தீங்குற்ற பணியாண்மையர், தொழிலாளி, தொழிற்சங்கம் அல்லது குறிப்பிடப்படும் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகள் மேன்முறையீடு செய்வதற்கு இச்சட்டத்தின் பிரிவு-6, வகை செய்கிறது. மேலும் மேன்முறையீட்டு அலுவலரின் முடிவு அறுதியானது என்பதையும் இப்பிரிவு குறிப்பிடுகிறது.

(7) நிலையாணைகளை ஒட்டுதல் (Posting of standing orders): பணியாண்மையர், சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணைகளின் நகலை, பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் தொழிலகத்தினுள் சென்றுவரும் நுழைவாயிலின் அருகில், இதற்கென பராமரிக்கப்படும் அறிவிப்பு பலகையில் தெளிவாகத் தெரியும்படி ஆங்கிலத்திலும் மற்றும் பெரும்பான்மை தொழிலாளர்கள் புரிந்துகொள்ளும் மொழியிலும் ஒட்டி வைக்கப்படுதல் வேண்டும் என்பதை பிரிவு-9, குறிப்பிடுகிறது. இப்பிரிவின் நோக்கம், தொழிலாளர்கள் தங்களை ஆளுமை செய்யும் பணி நிபந்தனைகள் குறித்த விதிகளை அறிந்து கொள்ளச் செய்வதாகும்.

(8) உரிமையியல் நீதிமன்றத்தின் அதிகாரம் (Powers of Civil Court): இச்சட்டத்தின்கீழ் சான்றளிக்கும் அலுவலர்கள் மற்றும் மேன்முறையீட்டு அதிகாரிகள், சான்றுகளைப் பெறுதல், ஆணையுறுதி செய்து வைத்தல், சாட்சிகளின் வருகையை கட்டாயப்படுத்தல் மற்றும் ஆவணங்களை வெளிக்கொணர்தல் மற்றும் முன்னிலைப்படுத்தக் கோருதல் தொடர்பாக ஓர் உரிமையியல் நீதிமன்றம் கொண்டுள்ள அனைத்து அதிகாரங்களையும் கொண்டுள்ளனர் என்பதை பிரிவு-11, எடுத்துரைக்கிறது.

(10) தண்டனைகள் (Penalties): இச்சட்டத்தின்கீழ் வரைவு நிலையாணைகளை பணியாண்மையர் குறிப்பிடப்பட்ட காலத்திற்குள் அளிக்கத் தவறினால் அல்லது இச்சட்டத்தின்கீழ் இறுதியாக

சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணைகளுக்கு முரணாக எந்தவொரு செயலும் செய்தால், அபராதத்துடன் தண்டிக்கப்படுவர் என்பதை பிரிவு-13, குறிப்பிடுகிறது.

(11) விலக்களிக்கும் அதிகாரம் (Power to exempt): உரிய அரசு, அரசிதழ் அறிவிக்கையின் வாயிலாக, எந்தவொரு தொழிலகத்தையும் அல்லது எந்தவொரு வகையான தொழிலகங்களையும் இச்சட்டத்தின் அனைத்து வகையங்கள் அல்லது எந்தவொரு வகையத்திலிருந்து விலக்களிக்கும் அதிகாரம் கொண்டுள்ளது. – பிரிவு 14.

(12) விதிகளைச் செய்யும் அதிகாரம் (Power to make rules): இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவதற்காக, விதிகளைச் செய்யும் அதிகாரத்தை உரிய அரசுக்கு, பிரிவு-15 அளிக்கிறது.

41. நிலையாணை விதிகளை சான்றளிப்பதற்கான நடைமுறைகள் யாவை? (What is the procedure for certification of Standing Orders?) - May-2012, May-2015

SN - 84 நிலையாணைகளை சான்றளிப்பதற்கான நிபந்தனைகள் / Conditions for certification of Standing Orders, - May-2016(v), May-2013.

SN - 85 நிலையாணையினை சான்றளித்தல் / Certification of Standing Orders - May-2015(v) நிலையாணைகளை சான்றிதழுக்கான நடைமுறை / Procedure for certification of Standing Orders, Nov-2013(v).

விடைக்குறிப்பு : (அ) வரைவு நிலையாணைகளை சமர்ப்பித்தல் (ஆ) நிலையாணைகளை சான்றளிப்பதற்கான நிபந்தனைகள் - (இ) நிலையாணைகளை சான்றளிப்பதற்கான நடைமுறை

1946-ஆம் ஆண்டின் தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள் சட்டத்தின் பிரிவுகள் -3, 4 மற்றும் 5 ஆகியவை நிலையாணை விதிகளை சான்றளிப்பது தொடர்பான முக்கிய பொருள்களைக் குறிப்பிடுகின்றன. இவற்றினை பின்வருமாறு காண்போம்:

(அ) வரைவு நிலையாணைகளை சமர்ப்பித்தல் – பிரிவு 3, (Submission of draft Standing Orders):

(1) இச்சட்டத்தின் பொருந்துகைக்கு உட்பட்ட தொழிலகத்தின்

பணியாண்மையர், எத்தேதியிலிருந்து தனது தொழிலகம் இச்சட்டத்தின் பொருந்துகைக்குள் வந்ததோ அத்தேதியிலிருந்து ஆறு மாதத்திற்குள், தம் தொழிலகத்தில் பின்பற்றவிருக்கும் வரைவு நிலையாணைகளின் ஐந்து நகல்களை, சான்றளிக்கும்அலுவலருக்கு அனுப்பி வைக்க வேண்டும்.

(2) வரைவு நிலையாணைகளில், இச்சட்டத்தின் அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அத்தொழிலகத்திற்கு பொருந்தும் ஒவ்வொரு பொருண்மைகள் குறித்தும் விதிகள் செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும். மேலும் இச்சட்டத்தின் பிரிவு-15(2) (b)-ன்கீழ் உரிய அரசு மாதிரி நிலையாணைகளை (model standing orders) குறிப்பிட்டிருந்தால், நடைமுறைக்கு சாத்தியப்படும் வரை அத்தகைய மாதிரி நிலையாணைகளுக்கு இணக்கமாக, வரைவு நிலையாணைகள் இருக்க வேண்டும்.

(3) வரைவு நிலையாணைகளுடன், அத்தொழிலகத்தில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் விபரம், அவர்கள் சார்ந்துள்ள தொழிற்சங்கத்தின் பெயர் உட்பட, குறிப்பிடப்படும் விபரங்கள் அடங்கிய அறிக்கையையும் சேர்த்து அனுப்பி வைக்க வேண்டும்.

(4) ஒத்தவகையான தொழில் நிறுவனங்களின் பணியாண்மையர்கள், இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டு, தங்களுக்கு பொதுவாக பொருந்தக்கூடிய வரைவு நிலையாணைகளை கூட்டாக தயாரித்தும் அளிக்கலாம்.

மைய நிலையாணை விதி -4-ன்படி, நிலையாணைகளின் சான்றிதழுக்காக செய்யப்படும் விண்ணப்பம், படிவம்-I-ன்கீழ் செய்யப்பட வேண்டும்.

(ஆ) நிலையாணைகளை சான்றளிப்பதற்கான நிபந்தனைகள் (Conditions for certification of standing orders): நிலையாணைகள் இச்சட்டத்தின்கீழ் சான்றளிக்கப்படுவதற்கு பின்வரும் நிபந்தனைகள் நிறைவேற்றப்பட வேண்டும் என்பதை பிரிவு-4, குறிப்பிடுகிறது;

(a) இச்சட்டத்தின் அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள, சம்பந்தப்பட்ட அத்தொழில் நிறுவனத்திற்கு பொருந்தும் ஒவ்வொரு பொருண்மைகள் குறித்தும் வரைவு நிலையாணைகளில் விதிகள் செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும்; மற்றும்;

(b) வரைவு நிலையாணைகள் இச்சட்டத்தின் வகையங்களுக்கு இணக்கமாக இருக்க வேண்டும்; மற்றும்;

(c) அவை நேரியதாக அல்லது நியாயத்தன்மை கொண்டதாக இருக்க வேண்டும்.

மேற்குறிப்பிட்ட நிபந்தனைகள் ஓர் செல்லத்தக்க நிலையாணைகளின் மையமாக அல்லது கருப்பொருளாக இருப்பதால் இவற்றினை வழக்குத்தீர்வுகளுடன் ஆய்வு செய்வது அவசியமாகிறது.

(a) அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள பொருண்மைகள் (matters setout in the schedule): வரைவு நிலையாணைகள், இச்சட்டத்தின் அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள ஒவ்வொரு பொருண்மைகளுடன், உரிய அரசினால் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய தொழில் நிறுவனத்திற்குப் பொருந்தும் கூடுதல் பொருண்மைகளையும் உள்ளடக்கியதாக இருக்க வேண்டும் **(M.K.E. Association Vs. Industrial Tribunal., AIR 1959 Mysore 235)**

இச்சட்டத்தில் உள்ள அட்டவணையின் 1 முதல் 10 வரையிலான இனங்கள் (items) தொடர்பாகவும் மற்றும் 11-ஆவது வாசகத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள 'இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் பிற பொருண்மைகள்' குறித்தும் வரைவு நிலையாணைகளில் விதிகள் செய்யப்பட வேண்டும். இங்கு எழும் கேள்வி என்னவெனில், இச்சட்டத்தின் அட்டவணையில் குறிப்பிடப்படாத பொருண்மைகள் குறித்தும் பணியாண்மையர்கள் வரைவு நிலையாணைகளில் விதிகள் செய்வது அனுமதிக்கப்படுமா? என்பதாகும். உச்சநீதிமன்றம் **U.P.Electric Supply Co. Ltd. Vs. T.N. Chatterjee, (1972) 2 LLJ 9.**, என்ற வழக்கில், அட்டவணையில் குறிப்பிடப்படாத பொருண்மைகள் குறித்து, சான்றளிக்கும் அலுவலரால் நேர்மையானது அல்லது நியாயமானது என்பதன் அடிப்படையில் சான்றிதழ் அளிக்கப்படக்கூடிய, நிலையாணைகள் செய்யப்படமுடியுமா என்பதை முடிவு செய்வது அவசியமற்றது எனக் குறிப்பிட்டு, இக்கேள்விக்கு விடையளிக்காமலே விட்டுவிட்டது. ஆனால் இவ்வழக்கிற்கு முன்னரே, உச்சநீதிமன்றம் பின்வரும் வழக்கில் இக்கேள்விக்கு விடை அளித்திருந்தது.

Rohtak and Hissar Electric Supply Co. Vs. U.P., AIR 1966 SC 1471.,

அட்டவணையில் இல்லாத பொருண்மைகள் தொடர்பாக வரைவு நிலையாணைகளில் விதிகள் செய்யப்படமுடியுமா என்ற வாதத்தை ஏற்க முடியாது. எடுத்துக்காட்டாக, மேன்முறையீட்டாளர் (பணியாண்மையர்) அறிமுகப்படுத்த விரும்பும் ஏதேனும் சில நிலையாணைகளில், தொழிலாளர்கள் ஒரு கிளை அலுவலகத்தில் இருந்து மற்றொரு அலுவலகத்திற்கு மாற்றப்படவும் மற்றும் நிருவாகத்தின் சுயவிருப்பின் அடிப்படையில் ஒரு வேலையிலிருந்து (job) மற்றொரு வேலைக்கு மாற்றுவது தொடர்பாக விதிகளை உள்ளடக்குவதாகக் கொள்வோம். இவை

தொழிலாளர்களை பொறுப்புடைக்கு உட்படுத்துகிறது. இவ்விரண்டு நிலையாணைகளும், அட்டவணையில் உள்ள எந்த இனத்தின் (item) கீழும் வராது. எனவே, சான்றளிக்கும் அதிகாரிகள், சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணைகளில் அவற்றை உள்ளடக்காதது மிகச்சரியேயாகும் என்று இவ்வழக்கில் குறிப்பிட்ட உச்சநீதிமன்றம், இறுதியாக, அட்டவணையில் உள்ளடங்காத பொருண்மைகள் தொடர்பான ஓர் பொருண்மையை நிலையாணைகளில் சேர்க்கும்படி பணியாண்மையர் வற்புறுத்த முடியாது என்பதை வெளிப்படையாக குறிப்பிட்டது.

(b) நிலையாணைகள் இச்சட்டத்தின் வகையங்களுக்கு இணங்க இருக்க வேண்டும் (Conformity with the provisions of the Act): Indian Express Employees Union Vs. Indian Express (Madurai) Ltd., 1998 Lab IC 529 (Ker)., என்ற வழக்கில், கேரள உயர்நீதிமன்றம், நிலையாணை விதிகளைச் செய்வது, இச்சட்டத்தின் வகையங்களுக்கு இணங்க இருக்க வேண்டும். அது, நியமன ஆணை (appointment order) அல்லது அத்தொழிலகத்தின் அலுவல் ஆணைக்கு (office order of the establishment) இணங்க இருக்க வேண்டும் என்கிற அவசியமல்ல என்பதைக் குறிப்பிட்டது.

மாதிரி நிலையாணைகள் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும்போது, பணியாண்மையரால் அளிக்கப்படும் வரைவு நிலையாணைகள் 'நடைமுறைக்கு சாத்தியப்படும் வரையில்' (as far as it is practicable) பிரிவு-15(2) (b) -ன்கீழான மாதிரி நிலையாணைகளுக்கு இணங்க இருக்க வேண்டும். இதனை வேறுமுறையில் குறிப்பிடுவதெனில், வரைவு நிலையாணைகள், மாதிரி நிலையாணைகளில் குறிப்பிடப்பட்ட சொற்களுக்கு ஒத்ததாக (identical words) இருக்க வேண்டும் என்று பொருள்படாது மாறாக, அதன் சாராம்சம் (substance), உரிய அரசால் குறிப்பிடப்பட்ட மாதிரி நிலையாணைகளுக்கு ஏற்ப இருக்க வேண்டும் என்று பொருள்படும் **(Associated cement Vs. P.D. Vyas, AIR 1960 SC 665).**

(C) நிலையாணைகளின் நேரியத்தன்மை அல்லது நியாயத்தன்மை (Fairness or Reasonableness of standing orders): 1956-ஆம் ஆண்டுக்கு முன்னர், பணியாண்மையரால் அளிக்கப்படும் வரைவு நிலையாணைகளின் நேரியத்தன்மை மற்றும் நியாயத்தன்மை குறித்த கேள்விகளை சான்றளிக்கும் அலுவலர், ஆய்வு செய்யும் அதிகாரம் கொண்டிருக்கவில்லை. அவரின் பணி, வரைவு, அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள அனைத்து பொருண்மைகளையும் கொண்டுள்ளதா மற்றும் இச்சட்டத்தின்கீழ் சான்றளிக்கக்கூடியதா என்பதை நோக்குவதாக மட்டுமே இருந்தது. இத்தகைய அதிகாரம் மேன்முறையீட்டு

அதிகாரிக்கும்கூட வழங்கப்படாமல் இருந்தது. 1956-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டத்தில்தாம், சான்றளிக்கும் அலுவலர் மற்றும் மேன்முறையீட்டு அதிகாரிக்கு, நிலையாணைகளின் நேரியத்தன்மை மற்றும் நியாயத்தன்மைகுறித்து முடிவு செய்யும் அதிகாரம் வழங்கப்பட்டது. அவர்கள் நிலையாணை வகையங்கள் நியாயத்தன்மையை கொண்டிருக்கவில்லை என்ற முடிவுக்கு வந்தால் கண்டிப்பாக சான்றளிக்க மறுக்க வேண்டும் **[A.G. Mazdoor Sangh Vs. Indian Air Gases Ltd (1977) 2 LLJ 503 Allahabad].**

(இ) நிலையாணைகளை சான்றளிப்பதற்கான நடைமுறை (Procedure for certification of Standing orders): 1946-ஆம் ஆண்டு தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள்) சட்டத்தின் பிரிவு-5, நிலையாணைகளை சான்றளிக்கும் பின்வரும் நடைமுறை பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது.

(i) வரைவு நிலையாணையின் நகல் தொழிற்சங்கம் அல்லது தொழிலாளர்களுக்கு அனுப்பப்படுதல் (Copy of draft standing orders to be sent to trade union or workmen): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-3-ன்கீழ் பணியாண்மையரிடம் இருந்துவரப்பெற்ற வரைவு நிலையாணைகளின் நகலை சான்றளிக்கும் அலுவலர், அத்தொழில் நிறுவனத்துடன் சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சங்கம் இருப்பின், அத்தொழிற்சங்கத்தின் தொழிலாளர்களுக்கு அதன் நகலை அனுப்பி வைக்க வேண்டும். தொழிற்சங்கம் ஏதும் இல்லாமல் இருப்பின், இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய முறையில் வரைவு நிலையாணையின் நகலை தொழிலாளர்களுக்கு அனுப்பி வைக்க வேண்டும். வரைவு நிலையாணையை அனுப்பி வைப்பதன் நோக்கம் என்னவெனில், வரைவு நிலையாணைக் குறித்து ஆட்சேபம் தெரிவிக்க விரும்பும் தொழிலாளர்கள், வரைவு நிலையாணையைப் பெற்றத் தேதியிலிருந்து 15 நாட்களுக்குள் தங்களது ஆட்சேபணைகளை தெரிவிப்பதற்கான வாய்ப்பளிப்பதாகும்.

(ii) தொழிற்சங்கம் / தொழிலாளர்களுக்கு அவர்கள் தரப்பு கேட்கப்படுவதற்கு வாய்ப்பளித்தல் (Oppurtunity of hearing to trade union / workmen to be provided): சான்றளிக்கும் அலுவலர், பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிற்சங்கம் அல்லது குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளுக்கு, நிலையாணைகளில் செய்யப்பட வேண்டிய மாற்றம் அல்லது சேர்த்தல் இருப்பதாகக் கோரினால், அது தொடர்பாக அவர் தரப்பு கேட்கப்படுவதற்கு வாய்ப்பளிக்க வேண்டும். அத்தகைய சம்பிரதாயத்திற்கு (formality) பின்னர், பணியாண்மையர்

அளித்துள்ள வரைவு நிலையாணைகளை இச்சட்டத்தின்கீழ் சான்றளிக்கப்பட, ஏதேனும் திருத்தங்கள் அல்லது சேர்த்தல்கள் செய்யப்படுவது அவசியமா அல்லது இல்லையா என்பதை சான்றளிக்கும் அலுவலர் முடிவு செய்தபின் அதற்கேற்ப ஓர் ஆணையை எழுத்துமூலமாக செய்ய வேண்டும்.

(iii) தகுதிச்சான்று அளிப்பு (Certification): மேற்குறிப்பிட்ட நடைமுறைக்குப் பின்னர், வரைவு நிலையாணையை அதில் செய்யப்பட்ட மாற்றங்களுடன், அவ்வாறு ஏதேனும் செய்யப்பட்டிருந்தால் சான்றளிக்க வேண்டும். அதன்பின்னர், ஏழு நாட்களுக்குள் குறிப்பிடப்பட்ட முறையில் மெய்யுறுத்தப்பட்ட (authenticated) அல்லது செல்லத்தக்கதாக செய்யப்பட்ட நிலையாணைகளின் நகல்கள் மற்றும் தன்னுடைய ஆணைகளை பணியாண்மையருக்கும் மற்றும் தொழிற்சங்கத்திற்கும் அல்லது குறிப்பிடப்பட்ட தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளுக்கும் அனுப்பி வைக்க வேண்டும்.

Salem-Erode Electricity Co. (P) Ltd., Vs. Their Employees Union, AIR 1966 SC 808.,

நிலையாணைகள் உரிய முறையில் சான்றளிக்கப்பட்ட பின்னர், அது, தொழிலகத்தில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும், அவர்கள் நிலையாணைகள் சான்றளிக்கப்படுவதற்கு முன்னர் அல்லது பின்னர் அத்தொழிலகத்தில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டிருந்தாலும் பொருந்தும். இதற்கு காரணம் அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் பொருந்தக்கூடிய சீரான நிலையாணைகள் இருக்கப்படவேண்டும் என்பதேயாகும். ஒரே தொழிலகத்தில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் பணி நிபந்தனைகளை ஆளுமை செய்வதற்கு வேறுபட்ட நிலை ஆணை தொகுப்புகள் (different sets of standing orders) இருக்க முடியாது.

42. நிலையாணைகள் என்பதை வரையறு. நிலையாணைகள் சான்றளிப்பதற்கான நடைமுறைகளைக் குறிப்பிடுக. (Define Standing Orders. State the procedure for certification of Standing Orders) - Nov-2012.

SN - 86 நிலை ஆணைகள் என்பதன் வரையறை / Standing Orders - Definition - (அல்லது) ● நிலையாணை என்பதன் பொருள் / Meaning of Standing Orders -

May-2013 (அல்லது) ● நிலையாணை விதிகள் / Standing Orders - May-2012, May-111.

விடைக்குறிப்பு : (அ) 'நிலையாணைகள்' என்பதன் வரையறை - (ஆ) நிலையாணைகள் சான்றளிப்பதற்கான நடைமுறை

(அ) நிலையாணைகள் என்பதன் வரையறை: 1946-ஆம் ஆண்டு தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள்) சட்டத்தின் பிரிவு - 2(g), நிலையாணைகள் என்பதை "இச்சட்டத்துடனான அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பொருண்மைகள் தொடர்பான விதிகளைக் குறிக்கும்" ("Standing orders means rules relating to matters set out in the schedule to the Act") என்று வரையறுக்கிறது.

மேற்குறிப்பிட்ட வரையறையில் 'சட்டத்துடனான அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பொருண்மைகள் குறித்த விதிகள்' என்பதைக் கூறுவதால் அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள பொருண்மைகளைக் காண்பது அவசியமாகிறது.

அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள பொருண்மைகள் (matters enumerated in the schedule):

(1) தொழிலாளர்களின் வகைப்பாடு (Classification of workmen): எ-டு: நிரந்தர தொழிலாளர்கள், தற்காலிக தொழிலாளர்கள், வேலை பழகுநர்கள் (apprentices), தகுதிகாண் பருவத்தினர் (Probationers) அல்லது பதிலாள்கள் (badlies);

(2) கால அளவுகள் மற்றும் பணிநேரங்கள் (Periods and hours of work), விடுமுறைகள், சம்பள நாட்கள் (pay days) மற்றும் ஊதிய விகிதங்கள் தொடர்பான விவரங்களை தொழிலாளர்களுக்கு தெரிவிக்க வேண்டிய முறை (manner);

(3) முறை வேலைப்பணி (shift working);

(4) வருகை மற்றும் தாமத வருகை (Attendance and late coming);

(5) விடுப்பு (leave) மற்றும் விடுமுறைக்காக விண்ணப்பிக்க வேண்டிய முறை, அதற்கான நிபந்தனைகள் மற்றும் எந்த அதிகாரியால் அது வழங்கப்பட வேண்டும்;

(6) சிலக்குறிப்பிட்ட வாயில்களின் (gates) வழியே வளாகத்தினுள் நுழைவதற்கான தேவை மற்றும் சோதனை செய்வதற்கு உள்ளாகும் பொறுப்படைவு (liability to search);

(7) தொழில் நிறுவனத்தின் பிரிவுகளை (sections) மூடுதல் மற்றும் மீண்டும் திறத்தல், தற்காலிகமாக தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல்கள்

(temporary stoppages of work, i.e., lay-off) மற்றும் அதனின்று எழும் பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் மற்றும் பொறுப்படைவுகள்;

(8) வேலையை முடிவுக்கு கொண்டுவருவது (termination of employment) மற்றும் அது தொடர்பாக பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள் தரவேண்டிய அறிவிப்பு;

(9) ஒழுங்கீனமாக அமையும் செயல்கள் மற்றும் விடுகைகள் (acts or omissions which constitutes misconduct);

(10) பணியாண்மையர் அல்லது அவரது முகவர்கள் அல்லது அவரது ஊழியர்களின் நியாயமற்ற நடத்துமுறைகள் (unfair treatment) அல்லது தவறான கட்டாயப்படுத்தல்கள் (wrongful exactions) ஆகியவற்றிற்கு எதிராக தொழிலாளர்களுக்கு உள்ள குறைநீக்க வழிமுறைகள் (means of redress);

(11) குறிப்பிடப்படும் பிற எந்தவொரு பொருண்மைகள்: நிலையாணைகள் என்பது பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையே விடுப்பு, விடுமுறை, ஒழுங்கீனச் செயல்கள், தொழிலை நிப்பாட்டி வைத்தல், பணியை முடிவுக்கு கொண்டுவருதல், பணிநீக்கம் உள்ளிட்ட முக்கிய பொருண்மைகள் தொடர்பாக, இரு தரப்பினரையும் கட்டுப்படுத்தக்கூடியதாகும். தொழிலாளர்கள், தாங்கள் எத்தகைய கட்டுப்பாடுகள் மற்றும் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டு வேலையில் அமர்த்தப்பட்டுள்ளனர் என்பதை நன்கு அறிந்து கொள்ள நிலையாணைகள் உதவுவதால், தொழிற்சச்சரவுகள் ஏற்படும் சூழ்நிலைகளை தடுப்பதில் முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது. இதுவே நிலையாணைகளின் பயனும், நோக்கமும் மற்றும் உள்ளார்ந்த பொருளுமாகும்.

(ஆ) நிலையாணையை சான்றளிக்கும் நடைமுறை (Procedure for certification of standing orders): (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையில் காண்க).

43. நிலையாணை என்பதை வரையறு. சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணை விதிகளின் செயல்படுத்தும் தேதி மற்றும் அதனை திருத்தம் செய்வதற்கான நடைமுறைகளை விளக்குக. - Define the term 'standing orders'. Explain the date of operation of a certified standing order and procedure for modification of a certified standing order) - Nov-2011

SN - 87 நிலையாணைகளை மாற்றி அமைத்தல் / Modifications of Standing Orders - Nov-2016 (அல்லது) ● நிலையாணைகளை மாற்றி அமைத்தல் குறித்த வழிமுறைகள் / Procedure for modification of Standing Order - May-2013(v)

விடைக்குறிப்பு : (அ) நிலையாணை என்பதன் வரையறை - (ஆ) நிலையாணை விதிகளின் செயல்படுத்தும் தேதி - (இ) நிலையாணைகளை திருத்தம் செய்வதற்கான நடைமுறை

(அ) நிலையாணைகள் என்பதன் வரையறை (Definition of 'Standing Order'): (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையில் காண்க).

(ஆ) சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணை விதிகளின் செயல்படுத்தும் தேதி (Date of operation of a certified standing order):

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-5-ன்கீழ், சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணைகளின் மெய்ச்சான்று படிகள் (authenticated copies) பணியாண்மையர், தொழிற்சங்கம் அல்லது பிற குறிப்பிடப்பட்ட தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளுக்கு அனுப்பப்பட்ட தேதியிலிருந்து 30 நாட்கள் முடிவடைந்த பின்னர் செயல்பாட்டிற்கு வரும். ஒரு வேளை சான்றளிக்கும் அலுவலரின் முடிவுக்கு எதிராக மேன்முறையீடு செய்யப்பட்டிருப்பின், மேன்முறையீட்டு அலுவலர் அதனை தீர்வு செய்து அதன் நகலை (copy) அனுப்பிய தேதியிலிருந்து 7 நாட்கள் முடிவடைந்த பின்னர் செயல்பாட்டிற்கு வரும்.

TATA Chemicals Ltd., Vs. Kailash, AIR 1964 Guj 265., நிலையாணை விதிகள் செயல்பாட்டிற்கு வந்தவுடன், பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள் நிலையாணை விதிகளின்மூலம் ஏற்படுத்திக் கொண்ட கடப்பாட்டினை, ஒப்பந்தத்தின்மூலம் விடுவித்துக்கொள்ள முடியாது.

Agra Electric Supply Co. Vs. Alladin, AIR 1970 SC 512., என்ற வழக்கில், நிலையாணைகள் செயல்பாட்டிற்கு வந்தவுடன், அது பணியா ண்மையர் மற்றும் தற்போது பணியிலுள்ள மற்றும் எதிர்காலத்தில் பணியமர்த்தப்படவிருக்கிற அனைத்து தொழிலாளர்களையும் கட்டுப்படுத்தும்.

(இ) நிலையாணைகளில் திருத்தம் செய்வதற்கான நடைமுறை (Procedure for modifications for standing orders):

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-10, நிலையாணை விதிகள் நடைமுறையில் இருக்கும் காலம் (duration) மற்றும் அதனை திருத்தம் செய்யும்

பொருண்மைகள் பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. உட்பிரிவு-1, பணியாண்மையர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் (அல்லது தொழிற்சங்கம் அல்லது பிற தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளின் அமைப்பு) தங்களுக்கு இடையே செய்துகொள்ளும் ஓர் உடன்பாட்டின் அடிப்படையில் மட்டுமேஅன்றி, நிலையாணை விதிகள் நடைமுறைக்கு வந்த தேதியில் இருந்து அல்லது கடைசியாக திருத்தம் செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து ஆறுமாதங்கள் முடிவடையாமல் திருத்தம் செய்வதற்கு உட்பட்டதல்ல என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது (... be liable to modification untill the expiry of six months from the date on which the standing orders or the last modification thereof came into operation). இவ்வாறு ஓர் காலவரையறை குறிப்பிட்டிருப்பதன் நோக்கம், நிலையாணைகள் அல்லது அதன் திருத்தங்கள் ஓர் நியாயமான கால அளவு பின்பற்றப்பட வேண்டும் என்பதாகும் **S.S. Railway Co. Vs. Workers Union, AIR 1969 SC 513.** எவ்வாறிருப்பினும் தீர்வு செய்யப்பட்ட வழக்குகள், பின்வரும் காரணங்களின் அடிப்படையில், நிலையாணைகளில் திருத்தங்கள் செய்வதற்காக அளிக்கும் விண்ணப்பங்கள் அனுமதிக்கப்படும் என்பதை வெளிப்படுத்துகின்றன; அவை;

(i) சூழ்நிலை மாற்றங்கள் நிகழ்ந்துள்ளது; (a change of circumstance has occured); அல்லது;

(ii) கடைசியாக சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணை விதிகளின் நடைமுறை அனுபவம், அசௌகரியம், பெருந்துன்பம், முரண்பாடு உள்ளிட்டவற்றிற்கு காரணமாகிறது; (where experience of the working of the standing order last certified results in inconvenience, hardship, anomaly etc); அல்லது;

(iii) சான்றளிக்கப்பட்ட நேரத்தில் சில நிகழ்மை அல்லது பொருண்மை தெரியவராதிருந்துவிட்டது (where somefact has lost sight of at time of certification); அல்லது;

(iv) திருத்தம் செய்வது மிகுந்த நன்மை நல்கும் என விண்ணப்பதாரர் எண்ணும்போது; (where the applicant feels that a modification will be more beneficial).

திருத்தம் செய்வதற்கு எவர் விண்ணப்பிக்கலாம்? (Who may apply for modification?): 1956-க்கு முன்பு, திருத்தம் செய்வதற்காக விண்ணப்பிக்கும் உரிமை பணியாண்மையர்களுக்கு மட்டுமே வழங்கப்பட்டிருந்தது. இதனால், அளிக்கப்படும் பரிகாரம் திருப்திகரமாக இல்லாதிருந்தது. இத்தகைய சிரமத்தை நீக்குவதற்காக,

1956-ஆம் ஆண்டில் இச்சட்டம் திருத்தப்பட்டது. திருத்தச் சட்டம் மற்றவைகளுக்கு இடையே (interalia), பணியாண்மையர்கள் மற்றும் **தொழிலாளி (workman)** ஆகிய இருவரும் நிலையாணைகளில் திருத்தம் செய்ய விண்ணப்பிப்பதை அனுமதிக்கிறது. 'தொழிலாளி' என்றச் சொல், இவ்வுரிமையை தொழிலாளர் அமைப்பு (body of workmen) செயல்படுத்த முடியுமா என்ற சந்தேகத்தை எழுப்பவே இதனை தெளிவுபடுத்துவதற்காக மீண்டும் 1982-ஆம் ஆண்டில் திருத்தம் மேற்கொள்ளப்பட்டது. 1982-ஆம் ஆண்டு திருத்தச் சட்டம், பணியாண்மையர், தொழிலாளி மட்டுமின்றி தொழிற்சங்கம் அல்லது பிற தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளும், நிலையாணைகளில் திருத்தம் செய்வதற்காக விண்ணப்பிப்பதை அனுமதித்தது. எனவே தற்போது பிரிவு-10(2)-ல் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு பணியாண்மையர் அல்லது தொழிலாளர்கள் அல்லது தொழிற்சங்கம் அல்லது தொழிலாளர்களின் பிற அமைப்பும் நிலையாணைகளில் திருத்தம் செய்வதற்காக விண்ணப்பிக்கலாம்.

நிலையாணை விதிகளில் திருத்தம் செய்வதற்கு பெரும்பான்மை தொழிலாளர்கள் விண்ணப்பிக்க வேண்டும் என்பது அவசியமல்ல. தொழிற்சங்கமும்கூட ஓர் விண்ணப்பதாரராக இருக்க முடியும். மேலும் தொழிற்சங்கம், 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட ஓர் தொழிற்சங்கமாக இருக்க வேண்டிய அவசியமும் இல்லை. இச்சட்டம், தொழிற்சங்கம் அங்கீகரிக்கப்பட்டதான (recognition) ஒன்றாகவோ அல்லது கணிசமான உறுப்பினர்களை கொண்ட சங்கமாக இருக்க வேண்டும் என்பது பற்றியோ ஏதும் குறிப்பிடவில்லை. இதனின்று, சிறுபான்மை உறுப்பினர்களை கொண்ட ஓர் தொழிற்சங்கம் திருத்தம் செய்வதற்காக விண்ணப்பிப்பின், பெரும்பான்மை தொழிற்சங்கம் அத்தகைய திருத்தத்திற்கு ஆட்சேபணை தெரிவிக்கலாம்.

திருத்தம் செய்வதற்கான நடைமுறை (Procedure for modification): நிலையாணைகளில் திருத்தம் செய்யப்படுவதற்காக அளிக்கப்படும் விண்ணப்பத்துடன் கண்டிப்பாக, செய்யப்படவிருக்கின்ற திருத்தத்தின் 5 நகல்களும், செய்யப்படவிருக்கிற திருத்தம், பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள் செய்துகொண்ட உடன்படிக்கையின் அடிப்படையிலானதாக இருப்பின், விண்ணப்பத்துடன் அத்தகைய உடன்படிக்கையின் சான்றிடப்பட்ட நகலும் இணைக்கப்பட வேண்டும். இவ்வாறு திருத்தத்திற்கான செயல்வடிவம், இச்சட்டத்தின் பிரிவு- 10-ன்கீழான நடைமுறை வழிநின்று மட்டுமே செய்ய முடியும். நடைமுறையில் உள்ள நிலையாணை விதிகள் முறையாக திருத்தப்படும்வரை, சம்பந்தப்பட்ட தொழிலகத்திற்கு மாதிரி

நிலையாணைகள் பொருந்துவதாக கருதப்பட முடியாது **[M.C. Raju Vs. Executive Director, (1985) 1 LLJ 210].**

காலவரையறை (Limitation): Indian Express Employees Union Vs. Indian Express, Madurai, Ltd., 1998 Lab I.C. 529., என்ற வழக்கில், நிலையாணைகளில் திருத்தம் செய்வது தொடர்பான விண்ணப்பத்தை அளிப்பதற்கு, இச்சட்டத்தின் பிரிவு-10(2), காலவரையறை ஏதும் குறிப்பிடவில்லை என்றும், அத்தகைய விண்ணப்பம், கடைசியாக செய்யப்பட்ட திருத்தத்திற்கு பின்னரான ஆறுமாத காலம் முடிவடைந்த தேதியிலிருந்து செய்யப்பட முடியும் என்றும் 10 ஆண்டுகளுக்கு பின்னர் அத்தகைய விண்ணப்பம் செய்வதற்கு தடையேதும் இல்லை என்றும் உயர்நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

PART - B

88. நிலையாணைகளின் சட்டத்தன்மை / Legal Nature of Standing orders, Nov-2014(v), Nov-2012

நிலையாணைகளின் தன்மை, தொழிற்சாலை சட்டத்தில் கூடுதல் முக்கியத்துவத்தை பெற்று வருகிறது. இது தீர்ப்பாயங்கள் மற்றும் நீதிமன்றங்களின் கவனத்தையும் ஈர்த்துள்ளது. தீர்வு செய்த வழக்குகளை ஆய்வு செய்கையில், நிலையாணைகள் தொடர்பாக இருவித கருத்துகளை நீதிமன்றங்கள் வெளிப்படுத்தியுள்ளது தெரிய வருகிறது. அவை, சட்டத்தன்மை கொண்டது என்பதாகவும், ஓர் சிறப்புவகை ஒப்பந்தம் என்றும் நீதிமன்றங்கள் குறிப்பிட்டுள்ளன.

(i) நிலையாணைகள் சட்டமுறைப்பண்பு கொண்டது (Standing orders is stautory in character):

'உச்சநீதிமன்றத்தின் முடிவுக்கு முன்னர், நிலையாணைகளின் தன்மை குறித்து உயர்நீதிமன்றங்களுக்கு இடையே இருவிதமான கருத்துகள் இருந்தாலும், பெரும்பான்மை உயர்நீதிமன்றங்கள் அது சட்டமுறைத்தன்மையான ஒப்பந்தம் என்பதாகவே கருத்து தெரிவித்தனர். பாட்னா உயர்நீதிமன்ற அமர்வு ஆயம், **Behar Journals Ltd., Vs. Ali Hasan, AIR 1959 Pat 431.,** என்ற வழக்கில், சான்றிடப்பட்ட நிலையாணைகள் சட்ட அதிகாரத்தை கொண்டது என்றும், நிலையாணைகளின்கீழ், பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையே ஓர் சட்டமுறையான ஒப்பந்தம் உள்ளது என்றும் எனவே, சட்டப்படி தரப்பினர்கள் சான்றிடப்பட்ட நிலையாணைகளினால் சூழப்பட்ட சட்டமுறை

ஒப்பந்தத்தை மீறுவதாக, ஓர் ஒப்பந்தத்தில் ஈடுபட முடியது என்பதுடன் மேற்குறிப்பிட்ட ஆணைகளுக்கு முரணான ஒப்பந்தம் கண்டிப்பாக புறக்கணிக்கப்பட வேண்டியது (must be ignored) என்று குறிப்பிட்டது.

TATA Chemicals Ltd., Vs. Kailash C. Adhvaryu, (1965) 1 LLJ 54 (Guj)., என்ற வழக்கில், குஜராத் உயர்நீதிமன்றத்தின் முன் நேரடியாக எழுந்த கேள்வி என்னவெனில், ஓர் ஒப்பந்தம், நிலையாணைகளின் நிபந்தனைகளைவிட மேலோங்கிய செயல்திறம் கொண்டிருக்க முடியுமா என்பதாகும். நீதிமன்றம், சட்டத்தின் வகையங்களை ஆய்வு செய்த பின்னர், பின்வருமாறு குறிப்பிட்டது;

இச்சட்டத்தின் பல்வேறு வகையங்களின் உண்மையான பொருள் விளக்கத்தின்படி, இச்சட்டத்தின்கீழ் நிலையாணைகள் இறுதியாக சான்றளிக்கப்பட்டபின், பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களை கட்டுப்படுத்தும் மற்றும் அவர்களிடையேயான உறவுகளை ஆளுமை செய்யக்கூடியதாகும். பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள் தாங்களாகவே ஏற்படுத்திக்கொள்ளும் ஒப்பந்தத்தின்மூலம், நிலையாணைகள் மூலம் ஏற்படுத்திக் கொண்ட உரிமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகளில் இருந்து விடுபட முடியாது என்று குறிப்பிட்டது.

உச்சநீதிமன்றம் **Sudhir Chandra Sarkar Vs. TATA Iron and Steel Company, (1984) 2 LLJ 223 (SC).**, என்ற வழக்கில், நிலையாணைகளில் குறிப்பிட்டுள்ள பணி நிபந்தனைகள் சட்டமுறைப்பண்பு கொண்டதாகவோ (either statutory in character) அல்லது சட்ட விளைவு கொண்டதாகவோ இருக்கும் என்பதை தெளிவாகக் குறிப்பிட்டது. இதேபோல், சட்டப்படி குறிப்பிடப்பட்ட முறையின்கீழான சான்றிடப்பட்ட நிலையாணைகளில் உள்ள பணி நிபந்தனைகள், ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் தன் பணியாண்மையருடன் சேர்ந்து செய்து கொண்ட ஒப்பந்தத்தில் அத்தகைய பணி நிபந்தனைகளை இணைத்துக் கொண்டதாக கருதப்பட வேண்டும் என்பதையும் குறிப்பிட்டது. இவ்வழியிலான, பொருள் விளக்கம் இதற்கு பின்னரான வழக்குகளிலும் பின்பற்றப்பட்டது.

மேற்குறிப்பிட்ட வழக்குத்தீர்வுகளின் முடிவுகள், நிலையாணைகள் சட்டத்தன்மை கொண்டவை என்பதும் அதன் மீறுகை, 1946-ஆம் ஆண்டு தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள்) சட்டத்தின்கீழ் தண்டிக்கத்தக்கவை என்கிற முடிவுக்கும் வழிவகுக்கிறது.

(ii) நிலையாணைகள் ஓர் சிறப்பு முறையிலான ஒப்பந்தம் (Standing orders is a special kind of contract):

நிலையாணைகளின் தன்மை தொடர்பான மற்றொரு கருத்து, இது

ஓர் சிறப்பு முறையிலான ஒப்பந்தம் என்பதாகும். இக்கருத்து நீதியரசர் கஜேந்திர கட்கரால் **Buckingham and Carnatic Co. Vs. Venkatayga, AIR 1964 SC 1272** என்ற வழக்கில் குறிப்பிடப்பட்டது.சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணைகள், சட்டமுறையிலான பணி நிபந்தனைகள் மற்றும் வரையீடுகளை பிரதிபலிக்கின்றன என்றும், இவை அதிகபட்சமாக இல்லாவிடினும்கூட (if not more), குறைந்தபட்ச தனிப்பட்ட நபர்கள் இதனை ஒத்த நிபந்தனைகள் மற்றும் வரையீடுகளை உள்ளடக்கிய ஓர் ஒப்பந்தத்தை நிறைவேற்றியிருந்தால் கட்டுப்படுத்தும் அதே அளவிற்கு தரப்பினர்களை கட்டுப்படுத்தும் என்றும் குறிப்பிட்டார்.

Akhil Ranjan Das Gupta Vs. Assam Tribunal, (1965) 2 LLJ 614., என்ற வழக்கில், நிலையாணைகளின் நோக்கம் பணி நிபந்தனைகளை தெளிவுபடுத்துவது என்றும் மற்றும் அவை ஒரு தொழிலாளி வெளிப்படையாக பணியில் சேருவதற்கான ஒப்பந்ததன்மையுடையது என்பதையும் அசாம் உயர்நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது. இவற்றினின்று, சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணைகள் சட்ட வலிமையைக் கொண்டிருந்தாலும், இச்சட்டம், ஓர் தனிப்பட்ட தொழிலாளி, தன்னுடைய உரிமைகளை ஓர் வரையறுக்கப்பட்ட ஒப்பந்தத்தின்கீழ் (under a contract defined) பெறக் கோருகிறது என்பதை வெளிப்படையாக குறிப்பிடுவதை அறிந்து கொள்ளலாம். இக்கருத்து **Guest Keen Williams Ltd Vs. Sterling and Others, (1959) 2 LLJ 405** என்ற வழக்கில் குறிப்பிட்டிருந்தது.

அலகு-VI

1948-ஆம் ஆண்டின் குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் (The Minimum Wages Act, 1948)

PART - A

44. குறைந்த பட்ச ஊதியம், நியாய ஊதியம் மற்றும் வாழ்க்கை ஊதியம் என்பதை விளக்குக. (Define minimumu wage, fair wage and living wage) - May-2014.

SN - 89 வாழ்க்கைக்கான ஊதியம், நியாயமான ஊதியம் மற்றும் குறைந்தபட்ச ஊதியம் / Living Wage, Fair Wage and minimum Wage - May-2016

SN - 90 குறைந்தபட்ச ஊதியம் / Minimum Wage - Nov-2014.

SN - 91 நியாயமான ஊதியம் / Fair Wage - May-2012.

SN - 92 வாழ்க்கை ஊதியம் / Living Wage - Nov-2012.

விடைக்குறிப்பு : (அ) முன்னுரை – (ஆ) பல்வேறு ஊதியக் கருத்தமைவுகள் – ஆ (1) குறைந்தபட்ச ஊதியம் – ஆ (2) நியாய ஊதியம் ஆ (3) வாழ்க்கை ஊதியம்

(அ) முன்னுரை (Introduction):

பொதுவாக, ஊதியம் என்பது உழைப்பிற்கான விலை (Price of Labour) என்று புரிந்து கொள்ளப்பட்டதாகும். இது, ஓர் பணியாண்மையர், ஒப்பந்தத்தின்கீழ் வேலையாள் செய்த வேலைக்காக செலுத்தப்படுவதாகும். பல நூற்றாண்டுகளாக, தொழிலாளி என்பவர், தேவை மற்றும் விநியோகம் (demand and supply) என்கிற சட்டத்தினால் ஆளுமை செய்யப்படும் ஓர் வியாபாரப் பொருளாகவே கருதப்பட்டுவந்தார். முதலாளிகள், பொருளாதார மற்றும் சமூக நிலையின் உயர்ந்த இடத்தில் இருந்ததால், வேலையின் நிபந்தனைகளை தங்களுடைய விருப்பத்திற்கு ஏற்ப அமைத்துக்கொள்ளும் உரிமையை இயல்பாகவே பெற்றிருந்தனர். இவ்வாறு தொழிலாளர்கள் சுரண்டலுக்கு ஆளாகினர். 19-ஆம் நூற்றாண்டில்தான், தொழிற்சாலை முதலாளிகள், தொழிலாளர்கள் வணிகப்பொருள்கள் என்ற கருத்தமைவை கைவிட வேண்டிய கட்டாயம் ஏற்பட்டு, தொழிலாளர்கள் அளிக்கும் உற்பத்தி மற்றும் கூட்டுபேரத்தின் அடிப்படையில் தங்களின் ஊதியம் தொடர்பான முடிவுகளை எடுத்தனர். இருப்பினும் 20-ஆம் நூற்றாண்டில்தான்

தொழிலாளர்களின் மாண்பு அங்கீகரிக்கப்பட்டது. மேலும் பல நாடுகளில் உள்ள பல அரசுகள் அனைவருக்குமான சமூக நீதியை பராமரிக்கும் முயற்சிகளின் விளைவாகவே தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் ஊதியங்களை முடிவு செய்வதற்காக குறுக்கீடு செய்தன.

இந்தியாவில் ஊதியங்களை நிர்ணயிப்பதில் அரசு குறுக்கீடு செய்வதை நியாயப்படுத்துவதற்கு பின்வருபவை காரணமாக அமைந்தது:

முதலாவதாக, தொழிலாளர்கள் மத்தியில் போதுமற்ற தொழில் கூட்டமைப்பு மற்றும் கல்வியின்மை காரணமாக அதிகாரம் மிகுந்த முதலாளிகளுக்கு எதிரான கூட்டுபேரத்தில் ஈடுபடுவதில் பலவீனமாக இருந்தனர்.

இரண்டாவதாக, இந்தியா ஓர் வளரும் நாடாக இருப்பதால், தொழில் உற்பத்தி தடையின்றி தொடரப்படவும் மற்றும் வேலை நிறுத்தம் குறைந்த அளவில் மட்டுமே இருக்கப்பட வேண்டியுள்ளது.

மூன்றாவதாக, இந்திய அரசமைப்புச் சட்டத்தின் உறுப்பு 43, தொழிலாளர்கள் வெறுமனே உடலளவில் பிழைத்திருப்பதை உறுதி செய்வது மட்டுமின்றி, பொதுமக்களின் பொதுவான நலனுக்கு உகந்த வகையில் ஆரோக்கியம் மற்றும் மாண்பினை பராமரிப்பதை உறுதி செய்யும் வாழ்க்கை ஊதியம் பெறுவதையும் குறிப்பிடுகிறது.

நான்காவதாக, நீதி அனைவருக்கும் செய்யப்படுகின்ற வகையிலான சமுதாயக் கொள்கை (social policy) உணர்வுக்கு உட்பட்டதாக ஊதியங்கள் இருக்க வேண்டும்.

(ஆ) பல்வேறு ஊதியக் கருத்துப்படிவங்கள் (Various Wage Concepts):

பொதுவாக, தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் ஊதியம் தொடர்பாக, குறைந்தபட்ச ஊதியம், நியாய ஊதியம் மற்றும் வாழ்க்கை ஊதியம் எனும் மூன்றுவிதமான கருத்தமைவுகள் குறிப்பிடப்பட்டு வந்துள்ளன. இத்தகைய கருத்தமைவுகள் தொழிலாளருக்கு அளிக்கும் ஊதியத்தின் மதிப்பை பொறுத்ததாகும். இவற்றில் குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்பது கீழ்நிலையிலும், வாழ்க்கை ஊதியம் உயர்நிலையிலும், மற்றும் நியாய ஊதியம் இவ்விரண்டிற்கு இடைப்பட்ட நிலையிலும் இருக்கும். இந்திய அரசமைப்புச் சட்டம், தொழிலாளர்கள் வாழ்க்கை ஊதியம் பெறும் நிலையை அடைய விழைகிறது. இனி மேற்குறிப்பிட்ட மூன்று வகை ஊதியங்கள் தொடர்பான கருத்தமைவுகளை பின்வருமாறு காண்போம்.

ஆ(1) குறைந்தபட்ச ஊதியம் (Minimum Wage): ஊதியக் கொள்கையின் தொடக்கப்புள்ளி (starting point) குறைந்தபட்ச

ஊதியமாகும். குறைந்தபட்ச ஊதியம், தொழிலாளி வெறுமனே உயிர் பிழைத்திருப்பதற்கு மட்டுமின்றி, தொழிலாளியின் திறமை பராமரிக்கப்படுவதற்காகவும் என்று இருக்க வேண்டும். இந்நோக்கத்திற்காக, அது, ஓர் குறிப்பிட்ட அளவேனும் கல்வி, மருத்துவ சிகிச்சை மற்றும் பிற வசதிகளுக்கு வழி செய்வதாக இருக்க வேண்டும் என்று நியாய ஊதியத்திற்கான குழு (Committee on fair wages), குறிப்பிட்டுள்ளது. தொழிலாளி மற்றும் அவரின் குடும்பம் உயிர் பிழைத்திருப்பதற்கும் மற்றும் பராமரிக்கப்படுவதற்கும் மற்றும் ஓர் தொழிலாளியாக அவரின் திறமை பராமரிப்பதற்கும் ஆகிய இருவித நோக்கங்களுக்காக, இச்சட்டம் (குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம்) அட்டவணைத் தொழில்களில் குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவு நிர்ணயிக்க வேண்டும் என்பதை நோக்குகிறது. **(Unichoy Vs. State of Kerala, AIR 1962 SC 12).**

மூலதனம் மற்றும் உழைப்பு (Capital and Labour) கொண்டுள்ள முரண்பட்ட கோருரிமைகளே இவ்விரண்டு வகுப்புகளுக்கு இடையேயான போராட்டங்களுக்கு காரணமாகிறது. இதனால் தொழிற்சச்சரவுகள் அவ்வப்போது எழுகிறது மற்றும் அவை தொழிற்சார் தீர்வுறுதிக்காக (industrial adjudication) வைக்கப்படுகிறது. ஊதிய அமைப்புமுறை (wage structue) தொடர்பான தொழிற் சச்சரவுகளை முடிவு செய்கையில் அனைத்து தொடர்புடைய கூறுகளின் பின்னணியில் நியாயம் மற்றும் நீதியின் அடிப்படையில் தொழில் அமைதி மற்றும் நற்பெயரை பழைய நிலைக்கு கொணர்தலே முதன்மையான நோக்கமாக பின்பற்றப்படுகிறது. எவ்வாறு இருப்பினும் ஒரு கொள்கை எவ்வித விலக்கினையும் அனுமதிக்காது. அது, தன் தொழிலாளர்களுக்கு, அடிப்படையில் சாதாரண குறைந்தபட்ச ஊதியம்கூட செலுத்த முடியாமல் தொழிலை இயக்குவதற்கு பணியாண்மையர் உரிமை பெற்றிருக்கவில்லை என்பதேயாகும். ஓர் பணியாண்மையர் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை குறைக்காமல் தன்னுடைய தொழிலை நடத்த முடியாமல் இருப்பின், அவர் அத்தகைய நிபந்தனைகளின்கீழ் தொழிற்சாலையை நடத்துவதற்கு உரிமை இல்லை. இக்கேள்விக்கு ஆதரவாகவும் எதிராகவும் உள்ள (pros and cons) ஆய்வு செய்யும்போது இந்நிலையை மனதில் கொள்ள வேண்டும். **(Crown Aluminium Works Vs. Their Workmen, AIR 1958 SC 30).**

குறைந்த பட்ச ஊதியம் என்ற கருத்தமைவு அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் முழுமையான சீரான முறையிலான ஊதிய அளவுகள் (an absolute uniform rate of wage) இருக்க வேண்டும் என்பதை குறிக்காது. குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவில், வேலையின் தன்மை, தேவைப்படும்கல்வி, பயிற்சி மற்றும் திறமையின் தரங்கள், பொறுப்பு,

வேலை செய்ய வேண்டிய பணிச்சூழலின் நிபந்தனைகள், வேலையில் உள்ளடங்கியுள்ள அபாயங்கள் போன்ற பன்முகக் காரணிகளின் காரணமாக முழுமையான சீரான குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவு என்பது இருக்க முடியாது. ஓர் தனித்திறமை பெற்றிராத தொழிலாளருக்கான (unskilled worker) பொருத்தமான குறைந்தபட்ச ஊதியம், ஓர் தனித்திறமை பெற்ற தொழிலாளருக்கு (skilled worker) பொருத்தமாக இருக்காது.

குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்கிற கருத்தமைவு, பல காரணிகளுடன் தொடர்புடைய ஓர் மாறுகின்றதன்மையைக் கொண்டதே அன்றி நிலையானதன்று. இது தொழிலுக்கு தொழில், இடத்திற்கு இடம் மற்றும் நாட்டிற்கு நாடு வேறுபடும். எனவே ஓர் குறிப்பிட்ட தொழில் அல்லது வேலைக்கு எது குறைந்தபட்ச ஊதியமாக இருக்கும் என்பது குறித்த தெளிவான அளவினை வகுப்பது மிகவும் சிரமமானதாகும்.

குறைந்தபட்ச ஊதியம் ஒழுக்க நெறி அடிப்படையைச் சார்ந்தது (Minimum Wage is based on ethical ground): குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்பது வெறுமனே உடலளவில் பிழைத்திருப்பதை மட்டுமே குறிக்காது. குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிப்பதை ஒழுக்கநெறி அடிப்படையிலான கொள்கைகள் ஆளுமை செய்கிறதே தவிர, எந்தவொரு பொருளாதாரக் காரணத்தின் அடிப்படையிலும் அல்ல. குறைந்தபட்ச ஊதியம், தொழிலாளரால் செய்யப்பட்ட வேலையின் மதிப்பை பொறுத்தோ அல்லது தொழிற்சாலையின் கொடுக்கும் தகுதி (capacity to pay) பொருட்டோ எந்தவொரு தொடர்பும் கொண்டிருக்கவில்லை. குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்பது ஓர் வலுவான கீழ்நிலையாகவும் அது எப்படிப்பட்ட சூழ்நிலையிலும் தொழிலாளிகளுக்கு கொடுக்கப்படுவதாக - அதாவது ஓர் தொழிற்சாலை அத்தகைய அளவை கொடுக்க முடியாவிடில் அது கண்டிப்பாக தொழிற்சாலையை மூட வேண்டிய அத்தகைய கீழ்நிலை எல்லையாகும். அது வாழ்க்கைச் செலவு (cost of living) மற்றும் வெறுமனே உயிர் பிழைத்திருக்கக்கூடிய அத்தகைய நிலையிலான தொழிலாளர் மற்றும் அவரது குடும்பத்தினரின் சாதாரணமான மற்றும் நியாயமான தேவைகளை குறிக்கும் **[New Bhopal Textiles Ltd., Bhopal Vs. State of Madhya Pradesh, (1960) 1 FLR 499]**

ஆ(2) நியாய ஊதியம் (Fair Wage): நியாய ஊதியம் என்பது, குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்கும், வாழ்க்கை ஊதியத்திற்கும் இடைப்பட்ட நிலையில் இருப்பதாகும். **பேராசியர் பிகோ (Prof. Pigou).** இரண்டு நிலையிலான நியாய ஊதியம் பற்றிக் குறிப்பிடுகிறார்.

(i) இதன் குறுகியப் பொருளில், அருகிலுள்ள ஒத்தத் தொழிலில்

பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் நடப்பில் பெறும் தொகைக்கு சம அளவில் இருந்தால் அது நியாயமான ஊதிய அளவாகும்;

(ii) இதன் பரந்த பொருளில், நாடு முழுவதும் மற்றும் பொதுவாக அத்தொழிலை ஒத்த பணிக்கு வழங்கும் உயர்ந்தபட்ச அளவிற்கு சமமாக இருந்தால் அது நியாயமான ஊதிய அளவாகும்.

கூட்டு உடன்படிக்கையின் மூலமாக, இசைவுத்தீர்வாளர்கள் மற்றும் தீர்வுறுதியாளர்கள் (arbitrators and adjudicators) மூலமாக நிர்ணயிக்கப்படும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தின் தொடக்கப்புள்ளியாக கருதுவது போலவும் மற்றும் எங்கெல்லாம் ஓர் தொழிற்சாலை அதிக பட்ச ஊதியத்தை வழங்கும் தகுதி மெய்பிக்கப்படுகிறதோ அத்தகைய அதிகபட்ச ஊதியமே. நியாய ஊதியமாக கருதப்பட வேண்டும்என்றும், நியாய ஊதியம், ஆக்கபூர்வமான முறையில் வாழ்க்கை ஊதியம் பெற்றிடுவதற்கான வழியின் ஓர்படி (a step towards the progressive realization of a living wage) என்றும் **இந்திய தேசிய தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் (Indian National Trade Union Congress)** குறிப்பிட்டது.

நியாய ஊதியங்களுக்கான குழு (The Committee of Fair Wages), 1947-48), பின்வருமாறு குறிப்பிட்டது:

'ஓர் தொழில் அல்லது தொழிற்சாலை போட்டி மிகுந்த சூழ்நிலைகளில் அதன் முழுமையான வாழ்க்கை ஊதியம் வழங்கும் தகுதியை கொண்டிருப்பது வெளிப்படுத்தப்படுமாயின், வாழ்க்கை ஊதியத்திற்கு சற்றும் குறையாததே நியாய ஊதியமாகும். குறைந்தபட்ச ஊதியம். குறைக்கப்பட முடியாத ஊதிய அளவையும், அதாவது குறைந்தபட்ச எல்லை அல்லது எந்தவொரு தொழிலாளிக்கும் கொடுக்கப்படக்கூடாத அத்தகைய கீழான நிலையையும், குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்கு மேலான மற்றும் வாழ்க்கை ஊதியத்தை நோக்கி பயணிக்கும் முறையில் சென்று கொண்டிருப்பது நியாய அளவு ஊதியத்தையும் குறிக்கும். நியாய ஊதியத்தின்கீழ் எல்லை கண்டிப்பாக குறைந்தபட்ச ஊதியமாகத்தான் இருக்கும் அதே வேளையில் அதன் உயர் எல்லை பரந்த முறையில் கூறப்படுகின்ற, தொழிற்சாலையின் கொடுக்கும் தகுதியின் அடிப்படையில் சமமாக அமைக்கப்படுவதாகும். இது தொழிற்சாலையின் தற்போதைய கொடுக்கும் பொருளாதாரத் தகுதியை மட்டும்சார்ந்திராமல் எதிர்கால வளர்ச்சியையும் சார்ந்திருக்கும். இத்தகைய இரு எல்லைகளுக்கு இடையே உண்மையான நியாய ஊதியம் பின்வரும் காரணிகளைச் சார்ந்திருக்கும்;

(i) தொழிலாளர்களின் உற்பத்திதிறன் (Productivity of labour);

(ii) அதே தொழிலில் அல்லது ஒத்தத் தொழிலில், அதே பகுதியில்

அல்லது அருகிலுள்ள பகுதிகளில் நடைமுறையில் உள்ள ஊதிய வீதங்கள் (the prevailing rates of wages in the same or similar occupations in the same or neighbouring localities);

(iii) தேசிய வருவாயின் அளவு மற்றும் அதன் பங்கீடு (the level of the national income and its distributions); மற்றும்

(iv) நாட்டின் பொருளாதாரத்தில் அத்தொழில் வகிக்கும் இடம் (the place of the industry in the economy of the country).

ஊதியங்கள் கண்டிப்பாக நியாயமான அளவில் இருக்க வேண்டும்; அதாவது, ஓர் சராசரி குடும்பத்தின் உணவு, உடை, உறைவிடம், மருத்துவ பராமரிப்பு மற்றும் தொழிலாளருக்கு பொருத்தமான முறையில் அவரது குழந்தைகளின் கல்வி ஆகியவற்றை அளிப்பதற்கு போதிய உயர் அளவில் (sufficiently higher) இருக்க வேண்டும்; ஆனால் அது அவர் சார்ந்த தொழிலின் வகைகளில் (class of establishments) அவரின் சம்பாதிக்கும் திறனை மீறிய அளவில் இருக்காது. இவ்வாறு நியாய ஊதியம், பணிச்சுமை (workload) மற்றும் சம்பாதிக்கும் தகுதியுடன் (earning capacity) தொடர்புடையது. இது, எப்படி இருந்தாலும் கொடுக்கப்பட வேண்டிய குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்கும், வாழ்க்கை ஊதியம் என்னும் இலக்கிற்கும் (goal) இடையில் இருப்பதாகும். நியாய ஊதியம் கண்டிப்பாக பணியாண்மையரின் நிதி நிலைக்கு ஏற்ப செலுத்தப்படவும், அதே நேரத்தில் தொழிலாளரின் திறமை மற்றும் அவரது குடும்பத்தின் நியாயமான தேவைகள் கருத்தில் எடுத்துக்கொள்ளப்படுவதுமாகும்.**(Kanmani Metals and Alloys Ltd Vs. The Workmen, AIR 1967 SC 1175).**

ஆ (3) வாழ்க்கை ஊதியம் (Living Wage): வாழ்க்கை ஊதியம் என்பது, ஓர் நாகரீகமான சமுதாயத்தில் வாழும் ஓர் மனிதருக்கு பொருத்தமானதாக கருதப்படுகின்ற சராசரி தொழிலாளியின் சாதாரணத் தேவைகளாகும். இது வெறுமனே முழுமையான அவசியங்களான உணவு, உடை, உறைவிடம் மட்டுமின்றி, நடைமுறையில் உள்ள மனித தரங்களின் அடிப்படையில் மதிப்பிடப்பட்ட சிறிதளவு வசதியை (frugal comfort) அளிப்பதாகவும் இருக்க வேண்டும். வாழ்க்கை ஊதியம் தொழிலாளர்களின் அடிப்படைத் தேவைகளுடன் சிறிதளவு வசதி மற்றும்எதிர்பாராத அசாதாரண அல்லது துன்பமான நாட்களில் இருந்து விடுபடவும் மற்றும் தொழிலாளி ஓர் தனித்திறமை வாய்ந்த கைவினைக் கலைஞராக இருப்பின் அதனைக் குறித்து காப்பீடு செய்வதற்கு போதுமானதாகவும் இருக்க வேண்டும்.

ஹார்வஸ்டர் வழக்கில் (Harvester case), ஆஸ்திரேலிய பொதுவள

நாடுகளுக்கான சமரச மன்றத்தின் (Australian Commonwealth Court of Concliation) நீதியரசர் ஹிக்கின்ஸ் (Justice Higgins) வாழ்க்கை ஊதியத்தின் சாரத்தை முழுமையானப் பொருளை மிகச் சிறப்பாகவும் எளிமையாகவும் பின்வருமாறு குறிப்பிட்டார்: 'திருமணம் என்பது வயதுவந்த மனிதனின் வழக்கமான விதியாகும் (Marriage is usual fate of adult man). திருமண நிலைக்கும் மற்றும் ஓர் வீட்டில் ஐந்து நபர்கள் பொறுத்து பராமரிப்பதை அனுமதிக்காத ஓர் ஊதியத்தை வாழ்க்கை ஊதியமாக கருதப்பட முடியாது (a wage which does not allow of the matrimonial condition and the maintenance of about five persons in a home would not be treated as a living wage). இவற்றினின்று வாழ்க்கை ஊதியம் என்பது, ஓர் சரசாரி தொழிலாளி, தான் வேலை செய்யும் இடத்தில் தன்னுடைய சாதாரண மற்றும் நியாயமானத் தேவைகளை நிறைவு செய்து கொள்வதற்கு போதுமானதாக இருக்கும். அத்தகைய தொகையைக் குறிக்கும் என்பதை அறிந்து கொள்ளலாம்.

1937-ஆம் ஆண்டில் அப்போதைய பிரிட்டிஷ் அரசால் நியமிக்கப்பட்ட 'பாம்பே நூற்பாலை தொழிலாளர் விசாரணை குழு' (Bombay Textile Labour Inquiry Committee), வாழ்க்கை ஊதியத்தரம் (living wage standard) என்பது போன்ற சொல்லுக்கு, முழுமையாக புறநிலையில் இருந்தும் (completely objective) மற்றும் அதற்கு நிறைவானப் பொருளையும் (absolute meaning) கொடுக்கப்படமுடியாது மற்றும் இது கண்டிப்பாக, குறிப்பிட்ட நேரத்திலுள்ள சூழ்நிலைகள் மற்றும் நாட்டின் பின்னணியில் முடிவு செய்யப்பட வேண்டும் (it has to be necessarily to be judged in the light of the circumstances of the particular time and country) என்று தனது அறிக்கையில் குறிப்பிட்டது. மேற்கத்திய நாடுகளில் (western countries), தொழிலாளர்களுக்கு வாழ்க்கை ஊதியமே பெரும்பாலும் வழங்கப்பட்டு வருகிறது என்பதை இங்கு குறிப்பிட்டேயாக வேண்டும்.

45. பல்வேறு வகையான ஊதியக் கருத்தமைவுகளை விளக்குக. 'குறைந்தபட்ச ஊதியம் வழங்குவதற்கு பணியாண்மையரது ஊதியம் வழங்கும் ஆற்றல் அடிப்படையல்ல' – தெளிவாக்குக (Explain the various Wage Concepts. "the capacity of the employer to pay has no bearing for payment of minimum wages" - Clarify) -May-2013(v).

விடைக்குறிப்பு : (அ) பல்வேறு ஊதியக் கருத்தமைவுகள் - (ஆ) குறைந்தபட்ச ஊதியம் வழங்குவது பணியாண்மையரின் ஊதியம் வழங்கும் ஆற்றலுடன் தொடர்புடையதல்ல.

(ஆ) பல்வேறு ஊதியக்கருத்தமைவுகள் (Various Wage Concepts): (முந்தைய வினாவிற்குரிய விடையில் காண்க)

(ஆ) குறைந்தபட்ச ஊதியம் வழங்குவது பணியாண்மையரின் ஊதியம் வழங்கும் ஆற்றலுடன் தொடர்புடையதல்ல (The Capacity of the employer to pay has no bearing for payment of minimum wages):

குறைந்தபட்ச ஊதியம் வழங்குவதற்கு பணியாண்மையரது ஊதியம் வழங்கும் ஆற்றல் அல்லது தகுதி ஓர் அடிப்படையாக இருக்க முடியாது என்பது நன்கு நிலைநிறுத்தப்பட்ட ஒன்றாகும். இக்கொள்கை முதன்முதலாக தொழிலாளர் மேன்முறையீட்டு தீர்ப்பாயத்தால் **(Labour Appellate Tribunal - L.A.T)** வகுக்கப்பட்டதாகும். **Buckingham and Carnatic Mills., 1951 (2) LLJ 314.,** என்ற வழக்கில் வகுக்கப்பட்ட இக்கொள்கையை இதே தீர்ப்பாயத்தின் பிற அமர்வுகளும் பின்பற்றின. "கீழ் நிலையில் இருக்கும் தொழிலாளர்களின் (lowest category of workers) குறைந்தபட்ச அடிப்படை ஊதியம் (minimum basic wage), தொழிற்சாலையின் செலுத்தக்கூடிய தகுதியுடன் தொடர்பற்றது' என்கிற தொழிலாளர் மேன்முறையீட்டு தீர்ப்பாயத்தின் கொள்கையை உச்சநீதிமன்றம் பல்வேறு வழக்குகளில் ஏற்பு செய்து பின்பற்றியுள்ளது. **Crown Aluminium Workers Vs. Their Workmen., AIR 1958 SC 30.,** என்ற வழக்கில், ஊதிய அமைப்புமுறை (wage structure) தொடர்பான தொழிற்சச்சரவுகளை முடிவு செய்யும்போது, பல்வேறு காரணிகளை கருத்தில் கொள்ள வேண்டும் என்றும், ஆனால் ஒரு கொள்கை எவ்வித விலக்கினையும் அனுமதிக்காது, அது, மிகவும் கீழ்நிலை தகுதியான குறைந்தபட்ச ஊதியத்தையும்கூட தமது தொழிலாளர்களுக்கு வழங்க இயலாத தொழிற்சாலை, நடைமுறையில் செயல்படுவதற்கு உரிமை கொண்டிருக்கவில்லை என்றும், குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்கும்கீழான தொகையை கொடுத்து மட்டுமே தொழிலை நடத்தமுடியும் எனும் அத்தகைய நிபந்தனையுடன் தொழிலை நடத்துவதற்கு எந்த உரிமையும் பணியாண்மையருக்கு இல்லை என்பதையும் உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

உச்சநீதிமன்றத்தின் மேற்குறிப்பிட்ட நெறியுறுத்தம் எண்ணற்ற வழக்குகளில் பின்பற்றப்பட்டது. எடுத்துக்காட்டாக உச்சநீதிமன்றத்தின் பின்வரும் வழக்குகளைக் குறிப்பிடலாம்.

1. Express Newspapers (P) Ltd Vs. Union of India., AIR 1958 SC 578.

2. Unichoyi Vs. State of Kerala, AIR 1962 SC 12

3. Standard Vacuum Refining Co. of India Ltd. Vs. It's Workmen, AIR 1961 SC 895, etc.

46. 'குறைந்தபட்ச ஊதியம் பெறுதலானது அரசமைப்புச் சட்டத்தின்கீழ் பாதுகாப்பு பெறுகிறது' விளக்குக. ('Receipt of minimum Wages enjoys constitutional Protection' - Explain) - May-2016 (அல்லது)

❖ **குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம், 1948-ன் அரசமைப்பு சட்ட செல்லும்தன்மை குறித்து தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளை கொண்டு விவரி.(Describe the Constitutional validity of the minimum Wages Act, 1948 with decided cases) - Nov-2011**

SN - 93 பிஜோ பஞ்சாலை லிமிடெட் எதிர் அஜ்மீர் மாநிலம் / Bijay Cotton Mills Ltd., Vs. State of Ajmer, May-2012.

1948-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம், சொற்ப ஊதியத்தைப் பெறும் மற்றும் நெற்றி வியர்வை நிலத்தில் விழப்பாடுபடும் உழைப்பாளர்களின் குறைந்தபட்ச ஊதியங்களை நிர்ணயிப்பதற்காக இயற்றப்பட்ட சட்டமாகும். இச்சட்டத்தின் அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்ட தொழில்களில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் அமைப்புகள் முழுமையாக வளர்ச்சியடையாத காரணத்தினால், கூட்டு பேரத்தில் ஈடுபடும் வலிமையற்ற நிலையில் உள்ளன. இதன் காரணமாக சுரண்டலுக்கு உள்ளாகின்றனர். எனவே இத்தகைய தொழிலாளர்களின் பாடுகளை அல்லது துன்பங்களை ஓரளவேணும் குறைத்திடுவதற்காக அவர்களுக்கான குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதற்காக இச்சட்டம் இயற்றப்பட்டது. அரசமைப்புச் சட்டத்தின்கீழான இதன் செல்லுபடித்தன்மை பல்வேறு வழக்குகளில் எதிர்க்கப்பட்டது. அவற்றினுள் ஒரு சில முக்கிய வழக்குகளைக் காண்போம்.

Bijay Cotton Mills Ltd., Vs. State of Ajmer, AIR 1955 SC 33., என்ற இவ்வழக்கில், அரசமைப்புச் சட்டத்தின் உறுப்பு - 19(1)(g)-ன் கீழான வணிகம் அல்லது வியாபாரம் செய்வதற்கு உறுதியளிக்கப்பட்டுள்ள அடிப்படை உரிமையை, 1948-ஆம் ஆண்டு

குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம் மீறுவதாக வழக்கு தொடரப்பட்டது. அரசு, ஓர் குறிப்பிட்ட தொகையை நிர்ணயம் செய்து அதனை வழங்குமாறு பணியாண்மையர்களை கோருவது, சுதந்திரமாக தொழில் செய்யும் அடிப்படை உரிமையில் குறுக்கீடு செய்கிறது என்பதே இவ்வழக்கில் வைக்கப்பட்ட வாதமாகும். உச்சநீதிமன்றம், 1948-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம் அரசமைப்பு சட்டத்தின்கீழ் செல்லத்தக்கதே என்று குறிப்பிட்டதுடன், தனது முடிவிற்கான காரணங்களை பின்வருமாறு குறிப்பிட்டது;

தொழிலாளர்கள் வெறுமனே உயிர் பிழைத்திருப்பதை மட்டுமின்றி அவர்களின் ஆரோக்கியம் மற்றும் மரியாதையை உறுதி செய்வதாகவும், பொதுமக்களின் பொதுநலனுக்கு (general interests of the public) உதவுகின்றதுமான தொழிலாளர்கள் வாழ்க்கை ஊதியம் பெற்றிடுவதை அரிதாகவே எதிர்க்கப்பட முடியும் (can scarcely be disputed) இது அரசமைப்புச் சட்டத்தின் அரசுக்கான நெறியுறுத்தும் கோட்பாடுகளில், உறுப்பு -43-ன்கீழ் உள்ளடக்கப்பட்ட ஒன்றாகும். 1928-ஆம் ஆண்டு, ஜெனீவாவில் குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் நிர்ணயிக்கும் இயக்க அமைப்பு மாநாடு (Minimum Wages Fixing Machinery Convention) நடைபெற்றதும், அம்மாநாட்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட தீர்மானங்கள் சர்வதேச தொழிலாளர் தொகுப்பு சட்டத்தில் (International Labour Code) சேர்க்கப்பட்டதும் நன்கு அறியப்பட்டதாகும். குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம், இத்தகைய தீர்மானங்களுக்கு செயல்வடிவம் கொடுப்பதற்காகவே இயற்றப்பட்டது. தொழிலாளர்கள் குறைந்தபட்ச ஊதியம் பெறுவதை அனுபவிப்பதற்கும், அவர்கள், பணியாண்மையர்களால் சரண்டப்படுவதிலிருந்து பாதுகாக்கவும், அவர்கள் தங்கள் விருப்பம்போல் ஒப்பந்தம் செய்து கொள்ளும் உரிமையின்மீது தடை விதிப்பது முழுமையான அவசியமாகிறது (absolute necessary). இத்தகைய கட்டுப்பாடுகளை எந்தவொரு காரணத்தின் அடிப்படையிலும் காரணமற்றதாக (ureasonable) கூறமுடியாது. இத்தகைய கட்டுப்பாடுகள் அரசமைப்பு சட்டத்தின் உறுப்பு - 19(1) (g)-ன்கீழான வணிகம் அல்லது வியாபாரம் செய்வது தொடர்பாக உறுதியளிக்கப்பட்ட உரிமைகளில் ஓரளவு குறுக்கீடு செய்தாலும் கூட, அது பொதுமக்களின் பொதுநலனுக்காக விதிக்கப்பட்டுள்ளதால் தக்க காரணமுள்ள கட்டுப்பாடுகளேயாகும் என்பதுடன் உறுப்பு - 19-ன்கீழான பாதுகாப்பினைப் பெறும்'.

உரிய அரசு, மாநிலத்தில் உள்ள 1000-க்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் தொழில்களில் குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்வதற்கு இச்சட்டம் அதிகாரம் அளிக்கிறது. இது அரசு

சுயவிருப்பத்தின் பேரில் செய்வதால் மட்டுமீறிய ஒப்படைவு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டுள்ளது (excessive delegation) என்றும் இது சமத்துவ கோட்பாட்டிற்கு (equality doctrine) முரணாக உள்ளது என்றும் எதிர்க்கப்பட்டது.

Bhikusa Yamasa Kshatriya Vs. Sangamnor Kola Taluka, Bidi Kamgar Union, AIR 1963 SC 806.,

சட்டமியற்றியோரின் நோக்கம் மற்றும் கொள்கை சட்டத்தின் முகப்பிலேயே உள்ளது. இச்சட்டத்தின் நோக்கம் தொழிலாளர்களை சுரண்டல்களில் இருந்து பாதுகாப்பதாகும்; மற்றும் இந்நோக்கத்திற்காக, பணியாண்மையர்கள் செலுத்த வேண்டிய குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்வதை குறிக்கோளாகக் கொண்டுள்ளது. குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கும் உரிய அரசின் அதிகாரம், தன்னிலையிலேயே, பல்வேறு தொழில்களில் ஈடுபட்டுள்ள பணியாண்மையர்கள் இடையே சட்டத்திற்கு புறம்பாக வேற்றுமை பாராட்டும் (discrimination) அதிகாரம் அளிப்பதாக ஆகாது. அத்தியாவசிய சூழ்நிலைகளுக்கு ஏற்ப தேர்வு செய்து சட்டத்தை பொருந்தச் செய்யும் உரிமை அனுமதிக்கப்பட்டிருப்பின், அது சாதாரணமாக அனுமதிக்கப்பட்ட வகைப்பாடாகவே (permissable classification) இருக்கும். அரசமைப்புச் சட்டத்தின் உறுப்பு-14, குறிப்பிட்ட பிரிவுக்கான/வகைக்கான சட்டத்தை (class legislation) தடை செய்கிறது. ஆனால் சட்டத்தின் நோக்கத்திற்காக தகுந்த காரணமுள்ள வகைப்படுத்தலை (reasonable classification) தடை செய்யவில்லை.

சட்டமன்றம், அரசுக்கு தன்னிச்சையான கட்டுப்படுத்தாத அதிகாரத்தை ஒப்படைத்துள்ளது என்ற சாட்டுரை நிலைக்கத்தக்கதல்ல. இந்த அதிகாரத்தை செயல்படுத்துவதற்கான செயல்திட்டம் மற்றும் கொள்கைகள் இச்சட்டத்தின் குறிக்கோள் மற்றும் நோக்கத்திலேயே உள்ளது மற்றும் பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களின் முரண்பட்ட கோருரிமைகளை தகைமை முறையில் சரி செய்வதற்காக, அரசுக்கு உதவியாக அமைப்புகள் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளது. எனவே அரசுக்கு கட்டுப்படுத்தப்படாத அதிகார ஒப்படைவு செய்யப்படவில்லை.

Edward Mills Company Ltd Vs. State of Ajmer, AIR 1955 Sc 25., என்ற இவ்வழக்கில் இச்சட்டத்தின் அட்டவணையில் மாற்றம் செய்யும் உரிய அரசின் ஒப்படைவு அதிகாரம் மட்டுமீறியது என்பதால் அதனை செல்லாததாக்குமாறு கோரப்பட்டது. தொழில்/ தொழிற்சாலைகளை தேர்வு செய்வதற்கான சட்டமன்றத்தின் கொள்கை வழிகாட்டுதல் சட்டத்திலேயே தெளிவாகக் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது; அதாவது

சமமற்ற பேரம் பேசும் அதிகாரத்தினால் (due to unequal bargaining power) அல்லது பிற காரணங்களினால் ஊதியங்கள் போதுமற்றதாக உள்ளபோது, அத்தயை தொழிற்சாலைகளில் உள்ள தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுவதிலிருந்து தடுப்பதற்காக குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. மேலும் சட்டத்தை இயற்றியோர், இச்சட்டத்தை அனைத்து தொழில்களுக்கும் பொருந்தச் செய்யும் எண்ணம் கொண்டிருக்கவில்லை; மாறாக, முறைசாரா தொழிலாளர்களுக்கு (unorganised labours) ஊதியம் முறையாக வழங்கப்படுவதற்கான பலனுள்ள ஏற்பாடுகள் செய்யத் தேவைப்படுகின்ற தொழில்கள் அல்லது ஊதியம் மிகக்குறைவாக வழங்குவதற்கான பிற காரணங்கள் உள்ள தொழில்களில் மட்டுமே இச்சட்டத்தை பொருந்தச் செய்வதே அவர்களின் எண்ணமாகும்.

Unichoyi Vs. State of Kerala, AIR 1962 SC 12., என்ற இவ்வழக்கில், அரசு பொதுமக்களின் நலனுக்காக, அரசமைப்புச் சட்டத்தின் உறுப்பு - 19(1) (g)-ல் உறுதி செய்யப்பட்டுள்ள வணிகம் அல்லது வியாபாரத்திற்கான உரிமையின்மீது தடைகளை ஏற்படுத்தக்கூடிய அல்லது குறிப்பிட்ட அளவு குறுக்கீடு செய்கின்ற சட்டம் இயற்றப்படுவதை தடுக்க முடியுமா? என்ற கேள்வி எழுப்பப்பட்டது. குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பது பொது ஒழுங்கினைப் பராமரிப்பதற்காகவே என்று குறிப்பிட்ட உச்சநீதிமன்றம், குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்படாமல் இருந்தால், அது முதலாளிகளின் தன்னிச்சையான போக்கிற்கு வழிவகுக்கும் என்றும், அதனால் முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையேயான நலன்களின் மோதல் சமுதாயத்தின் அமைதிக்கு தீங்கு ஏற்படுத்திவிடும் என்றும் உச்சநீதிமன்றம் இவ்வழக்கில் விளக்கமளித்தது.

People's Union for Democratic Rights Vs. Union of India., (1982) 3 SCC 235., என்ற இவ்வழக்கில் குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்கும் குறைவாக செலுத்தி உழைப்பு மற்றும் வேலைகளை பிழிந்தெடுப்பது வலுக்கட்டாயப்பாட்டிற்கு (forced labour) வழிவகுக்கும் என்றும் மற்றும் அரசமைப்புச் சட்டத்தின் பிரிவு-23-ஐ மீறிய செயல் என்றும் உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

குறைந்தபட்ச ஊதியத்தின் அரசமைப்பு சட்டத்தின் கீழான செல்லுநிலைக்கு (validity) மேற்குறிப்பிட்டுள்ள வழக்குகள் ஓரிரு எடுத்துக்காட்டுகளே அன்றி முழுமையானதன்று. முன்னேறிக் கொண்டிருக்கும் சமுதாயத்தில் தொழிலாளர்களின் பங்கு மிகவும் முக்கியமானது. எனவே அத்தகையோரின் அடிப்படைத்தேவையான குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பது தொழிலாளர்களுக்கு மட்டுமின்றி

ஒட்டுமொத்த சமுதாயத்துக்கே நன்மை பயப்பதாகும்; குறிப்பாக, இச்சட்டம் முறைசாரா தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் ஊதியங்களை முறைப்படுத்துவது வரவேற்கத்தக்கதாகும்.

47. 1948-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின் சிறப்பம்சங்களைக் குறிப்பிடுக. (Mention the salient features of the Minimum Wage Act, 1948).

1948-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம், 31, பிரிவுகள் மற்றும் ஓர் அட்டவணையைக் கொண்ட, தொழிலாளர்களின் உழைப்பினைச் சுரண்டும் முதலாளிகளுக்கு எதிரான மற்றும் தொழிலாளர்களின் உழைப்பிற்கு மதிப்பளிக்கச் செய்யும் சமூக நீதியை (Social justice) உறுதி செய்யும் ஓர் முக்கிய சட்டமாகும்.

(1) நோக்கம் (Object):

சிலக் குறிப்பிட்ட வேலைகளில் குறைந்தபட்ச ஊதியங்களின் அளவை நிர்ணயிப்பதற்கான சட்டம் (An act to provide for fixing minimum rate of wages in certain employment) என்பதாக இச்சட்டத்தின் முகப்புரை கூறுகிறது. இந்திய அரசமைப்புச் சட்டத்தின் உறுப்பு-43-ன் (அரசுக் கொள்கையை நெறியுறுத்தும் கோட்பாடுகள்) கீழான, நாட்டிலுள்ள அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் வாழ்க்கை ஊதியம் வழங்கும் குறிக்கோளை (aims to provide 'living wage' to all the workers throughout the country) அடைவதற்கான முயற்சியின் தொடக்கமாக மைய அரசு இச்சட்டத்தை இயற்றியது.

உச்சநீதிமன்றம், **Edward Mills Co. Ltd., Vs. State of Ajmer, (1954) 1 LLJ 686 (SC).**, என்ற வழக்கில், இச்சட்டத்தின் நோக்கம், தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுவதில் இருந்து தடுப்பதும், இந்நோக்கத்திற்காக, முதலாளிகள் செலுத்த வேண்டிய குறைந்தபட்ச ஊதியங்களை நிர்ணயிப்பதுமே ஆகும் என்று குறிப்பிட்டது.

(2) அளாவுகை (Scope):

இச்சட்டம் இந்தியா முழுமைக்கும் பொருந்தக்கூடியதாகும். மேலும் இச்சட்டத்தின் அட்டவணையில், குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிக்கும் தொழில், செயல்முறை அல்லது தொழிலின் பகுதியாக அமையும் வேலைகள் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன. மாநில அரசு, இந்த அட்டவணையில் கூடுதல் தொழில், வேலைகளை சேர்ப்பதற்கு இச்சட்டத்தின் பிரிவு-27, அதிகாரமளிக்கிறது.

(3) வரையறைகள் (Definitions):

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-2, 15-க்கும் மேற்பட்ட சொற்களுக்கான வரையறையைக் கொண்டுள்ளது. குறிப்பாக 'வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டுப் புள்ளி எண்' (Cost of living index number), 'அட்டவணைத் தொழில்' (Scheduled employment), 'ஊதியங்கள்' (wages) உள்ளிட்டவைகளும் இதில் அடங்கும். இருப்பினும், 'குறைந்த பட்ச ஊதியம்' (minimum wage) என்பதனை இச்சட்டத்தில் எங்கும் வரையறுக்கப்படவில்லை என்பது கவனிக்கத்தக்கது.

(4) குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவை நிர்ணயித்தல் (fixing of minimum rate of wages):

இச்சட்டத்தின் அட்டவணையில் உள்ள பகுதி-I, மற்றும் பகுதி -IIல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழில்கள் மற்றும் வேலைகளில் உரிய அரசு, குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவை நிர்ணயிக்கலாம். இருப்பினும், பிரிவு-3(1-A)- ன்படி, எந்தவொரு தொழிலிலும் மாநிலம் முழுவதும் அத்தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 1000-க்கும் குறைவாக இருப்பின், மாநில அரசு, அத்தொழிலுக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்காமல் இருக்கலாம். இச்சட்டம் வேலையின் முறைக்கு ஏற்பவும் (manner of work) பல்வேறு அட்டவணைத் தொழில்களுக்கும் (different scheduled employment), அட்டவணைத் தொழிலில் உள்ள வேறுபட்ட தன்மையான வேலைகளுக்கும் (different classes of work in the same employment), வயது வந்தோர், குழந்தைகள், வேலைப் பழகுநர் உள்ளிட்ட பல்வேறு நிலையினருக்கும் மற்றும் ஒருமணிநேரம், ஒரு நாள், மாதம் என்கிற கால அடிப்படையிலும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதற்கு வகை செய்துள்ளது.

(5) குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயித்தல் மற்றும் மறுநிர்ணயம் செய்தலுக்கான நடைமுறை (Procedure for fixing and revising minimum wages):

இச்சட்டத்தின் அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழிலுக்கு முதன்முறையாக குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதற்கும், ஏற்கனவே நிர்ணயிக்கப்பட்ட தொழிலில் மறுநிர்ணயம் செய்வதற்கும் இரண்டுவிதமான நடைமுறையை இச்சட்டத்தின் பிரிவு-5, குறிப்பிடுகிறது.

(6) ஆலோசனை வாரியம் (Advisory board):

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-5-ன்கீழ் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தின் அளவை நிர்ணயித்தல் மற்றும் மறுநிர்ணயம் செய்தல் தொடர்பாக நியமிக்கப்படும் குழுக்களின் (committees) பணியை ஒருங்கிணைக்கவும் மற்றும்

இச்சட்டத்தின்கீழான பொருண்மைகள் குறித்து மைய, மாநில அரசுகளுக்கு ஆலோசனை வழங்கவும், ஆலோசனை வாரியம் அமைப்பதற்கு இச்சட்டத்தின் பிரிவுகள் 7 மற்றும் 8 ஆகியவை முறையே மாநில அரசுக்கும் மைய அரசுக்கும் அதிகாரம் அளிக்கின்றன.

(7) ஊதியங்களை பொருள்களாக வழங்குதல் (Wages in kind):

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-11, ஊதியங்கள் ரொக்கமாக வழங்கப்பட வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இருப்பினும் சில குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளில் ஊதியத்தை முழுவதுமாக அல்லது பகுதியாக சலுகை விலையில் பொருள்களை (kind) அளிப்பதை அனுமதிக்கிறது. இருப்பினும் முதலாளிகள் அவ்வாறு ஊதியத்திற்கு பதிலாக அல்லது அதன் ஒரு பகுதியை சலுகை விலையில் பொருளாக வழங்கப்படுவது குறித்து உரிய அரசு, அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கையில் அதிகாரம் அளித்திருக்க வேண்டும் மற்றும் அதன் அறிவிப்பு குறிப்பிடப்படும் முறையில் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும் என்பதை பிரிவு - 11, குறிப்பிடுகிறது.

(8) உரிய அரசின் அதிகாரங்கள் (Powers of appropriate government):

உரிய அரசு, இச்சட்டத்தின்கீழான அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழில்கள் தொடர்பாக, குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவை நிர்ணயித்தல் மற்றும் மறுநிர்ணயம் செய்வதற்கான அதிகாரத்தை மட்டுமின்றி, இத்தொழில்கள் தொடர்பாக, நாளொன்றுக்கு குறிப்பிடும் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட இடைவேளை உட்பட, வேலை நேரங்களின் எண்ணிக்கை, வார விடுமுறை மற்றும் மிகை நேர ஊதியங்களை (over time work) நிர்ணயிப்பதற்கும் பிரிவு-13, அதிகாரமளிக்கிறது.

(9) பதிவேடுகள் மற்றும் பதிவணங்களை பராமரித்தல் (Maintenance of registers and records):

இச்சட்டத்தின் பொருந்துகைக்கு உட்பட்ட ஒவ்வொரு தொழில் / தொழிற்சாலைகளின் பணியாண்மையர்கள் குறிப்பிடப்படும் பொருள்கள் தொடர்பாக குறிப்பிடப்பட்ட முறையில் பதிவேடுகள் மற்றும் பதிவணங்களை பராமரிக்க வேண்டிய கடப்பாட்டினை இச்சட்டத்தின் பிரிவு-18, விதிக்கிறது.

(10) ஆய்வாளர்கள் மற்றும் பிற அதிகாரிகள் (Inspectors and other authorities):

இச்சட்டத்தின்கீழ், குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைவிடக் குறைவாக வழங்கப்படுவது தொடர்பாக அல்லது ஓய்வு நாட்களுக்கான ஊதியம் அல்லது அத்தகைய நாட்களில் வேலை செய்ததற்கான ஊதியம் அல்லது மிகை நேர ஊதியம் தொடர்பாக எழும் தொழிலாளர்களின்

கோருரிமைகளின் கேட்பினுக்கும் மற்றும் முடிவு செய்வதற்கும் ஆய்வாளர்கள் மற்றும் அதிகாரிகளின் நியமனம் பற்றி இச்சட்டத்தின் பிரிவு - 19 மற்றும் 20 குறிப்பிடுகிறது.

(11) தொழிலாளர்களுக்கு கொடுக்கப்படாத தொகைகளை செலுத்தப்படுதல் (Payment of undisbursed amounts due to employees):

ஓர் பணியாண்மையர், இச்சட்டம் அல்லது இச்சட்டத்தின்கீழான விதிகள் அல்லது ஆணைகளின்கீழ், ஒரு தொழிலாளிக்கு கொடுக்க வேண்டிய குறைந்த பட்ச ஊதியம் அல்லது வேறு முறையின்கீழ் கொடுக்கப்பட வேண்டிய தொகை, அவரால் செலுத்தப்படுவதற்கு முன்பாக, அத்தொழிலாளியின் இறப்பு அல்லது அவர் எங்குள்ளார் என்ற விவரம் அறியப்பட முடியாத காரணத்தினால் கொடுக்கப்பட முடியாமல் இருப்பின், அத்தொகையை அவர் குறிப்பிடப்படும் அதிகாரியிடம் வைப்பு செய்ய வேண்டும். அத்தகைய அதிகாரி, இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய முறையில் வைப்பு செய்யப்பட்ட தொகைக் குறித்து அணுகுவார் என்பதை இச்சட்டத்தின் பிரிவு-22-D கூறுகிறது.

(12) உரிமைகளை துறத்தல் அல்லது சுருக்கிக் கொள்ளுதல் (Contracting out):

இச்சட்டம் நடைமுறைக்கு வருவதற்கு முன்னர் அல்லது பின்னர், ஓர் தொழிலாளி இச்சட்டத்தின்கீழ் சேருகின்ற (accruing) தனது உரிமையை அல்லது சிறப்புரிமைகள் அல்லது சலுகைக்கான தனது உரிமைகளை துறப்பது (relinquish) அல்லது குறைப்பது (reduce) தொடர்பாக எந்தவொரு உடன்படிக்கை அல்லது ஒப்பந்தம் செய்திருந்தாலும், அது, இச்சட்டத்தின்கீழ் நிர்ணயிக்கப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவை குறைக்கும் அளவிற்கு இல்லா நிலையது (void) ஆகும் என்பதை இச்சட்டத்தின் பிரிவு -25, குறிப்பிடுவது கவனிக்கத்தக்கது.

(13) விதிகளை இயற்றும் அதிகாரம் (Power to make rules):

மைய அரசு, மாநில அரசுகள் இச்சட்டத்தின்கீழான விதிகளை இயற்றுவதற்கு முறையே, பிரிவுகள் 29 மற்றும் 30 அதிகாரமளிக்கிறது.

48. குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்ய மற்றும் மாற்றியமைப்பதற்கு சட்டரீதியான நடைமுறைகளை விளக்குக. (Discuss the Statutory Procedure for fixation and revision of minimum Wages) - May- 2015, Nov-2016. (அல்லது)

- ❖ **தொழிற்சாலையில் குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிப்பதற்கும், மாற்றி அமைப்பதற்கும் உண்டான அடிப்படைக் கொள்கைகளையும் நடைமுறைகளையும் விரிவாகக் கூறுக.(Elaborate the basic principles and procedures to be observed in fixing and revising the minimum rate of wages in an industry) - Nov-2014 (v), May-2012(v) (அல்லது)**
- ❖ **குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்றால் என்ன? குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தில், குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்ய அல்லது மறுநிர்ணயம் செய்ய மேற்கொள்ளும் நடைமுறைகளைப் பற்றிக் குறிப்பிடுக.(What is minimum wage? State the procedures envisaged under the Minimum Wages Act, 1948) - Nov-2013 (v) (அல்லது)**
- ❖ **உரிய அரசாங்கம் எவ்வாறு குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவு நிர்ணயம் செய்கின்றது என்பதை விவரி. (Explain the fixation of minimum rates of wages by appropriate government) - May-2014.**

விடைக்குறிப்பு : (அ) குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவை நிர்ணயித்தல் - (ஆ) குறைந்தபட்ச ஊதியத்தின் அளவு - (இ) குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதற்கும் மறுநிர்ணயம் செய்வதற்குமான நடைமுறை

1948-ஆம் ஆண்டின் குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-3, குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிக்கும் கொள்கைகள் பற்றியும், பிரிவு-4, குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவில் உள்ளடங்கும் பொருண்மைகள் அதாவது இச்சட்டத்தின் கீழான குறைந்தபட்ச ஊதியம் பற்றியும் மற்றும் பிரிவு-5, குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிப்பதற்கான அல்லது மறுநிர்ணயம் செய்வதற்கான நடைமுறைகளையும் குறிப்பிடுகிறது.

(அ) குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவை நிர்ணயித்தல் (Fixing of minimum Wages)

உரிய அரசு, இச்சட்டத்தின் அட்டவணை, பகுதி-I மற்றும் பகுதி-II-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழிலில் வேலை செய்யும் தொழிலாளருக்கு செலுத்த வேண்டிய குறைந்தபட்ச ஊதியங்களை நிர்ணயிக்க வேண்டும் என்பதை பிரிவு-3, குறிப்பிடுகிறது. இச்சட்டத்தின் அட்டவணை, பகுதி-I-ல் பொதுவான அல்லது விவசாயம் சாராத தொழில்களும், பகுதி-II-ல் விவசாயம் சார்ந்த அல்லது விவசாயம் தொடர்புடைய தொழில்களும் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன. இவைகள் தவிர, உரிய அரசு, இந்த அட்டவணையின் எந்தவொரு

பகுதியிலும், பிற எந்தவொரு தொழிலையும் சேர்ப்பதற்கு, பிரிவு-27 அதிகாரமளிக்கிறது. குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்வது தொடர்பாக, பிரிவு-3-ல் கூறப்பட்டுள்ள பொருள்களை பின்வருமாறு தொகுத்துக்கூறலாம்.

(1) உரிய அரசு, இச்சட்டத்தின் அட்டவணை பகுதி-II, ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள விவசாயம் தொடர்புடைய தொழில்கள் பொறுத்து, குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை மாநிலம் முழுமைக்கும் நிர்ணயிப்பதற்கு பதிலாக மாநிலத்தின் ஒரு பகுதிக்கு மட்டும் அல்லது குறிப்பிடப்பட்ட எந்தவொரு வகையான தொழில்களில் மாநிலம் முழுதும் அல்லது அதன் எந்தவொரு குறிப்பிட்ட பகுதியிலும் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கலாம்.

(2) உரிய அரசு, தாம் தகுதியானது எனக்கருதும் அத்தகைய கால இடைவெளிகளில் (ஐந்து வருடங்களுக்கு மிகாமல்) நிர்ணயிக்கப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை அவசியம் ஏற்படின் மறுநிர்ணயம் செய்யலாம் - [பிரிவு-3(1)(b)]. எந்தவொரு காரணத்தின் அடிப்படையிலும் ஐந்து வருடத்திற்குள் மறுநிர்ணயம் செய்யப்படாமல் இருப்பின், ஐந்து வருடம் முடிந்தபின்னர் மறுநிர்ணயம் செய்வதை தடுக்க முடியாது.

(3) உரிய அரசு, அட்டவணையில் உள்ள எந்தவொரு தொழில் அல்லது வேலை தொடர்பாக மாநில முழுமையும் 1000-க்கும் குறைவான எண்ணிக்கையில் தொழிலாளர்கள் இருப்பின், அத்தகைய தொழில் அல்லது தொழிலாளர்கள் பொருட்டு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்காமல் இருக்கலாம். தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 1000-க்கு மேல் அதிகரித்துள்ளது தெரியவந்தால் உரிய அரசு, அதன்பின்னர் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்க வேண்டும் - [பிரிவு-3(1A)].

(4) உரிய அரசு; (a) வேலை நேரத்தின் அடிப்படையில், (b) உற்பத்தி செய்த உருப்படிகளின் எண்ணிக்கையில், (c) செய்யப்பட்ட வேலையின் அளவு அடிப்படையில் ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்யவும் (d) செய்யப்பட்ட மிகை நேரத்தின் அடிப்படையில் குறைந்தபட்ச மிகை நேர ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கவும் அதிகாரம் பெற்றுள்ளது - பிரிவு- 3(2).

(5) குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கும்போதும் அல்லது மறுநிர்ணயம் செய்யும் போதும் உரிய அரசு வேறுபட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியங்களை -

(i) வேறுபட்ட அட்டவணை வேலைகளுக்கு,

(ii) அட்டவணையில் உள்ள ஒத்தத் தொழில்களின் வெவ்வேறான வேலைகளுக்கு,

(iii) வயது வந்தோர், இளைஞர்கள், குழந்தைகள், வேலை பழகுநர்களுக்கு,

(iv) வேறுபட்ட இடங்களில் வேலை செய்பவர்களுக்கு- நிர்ணயிக்கலாம்.

(6) குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கும்போதும் அல்லது மறுநிர்ணயம் செய்யும்போதும், உரிய அரசு, பின்வரும் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட ஊதியக் காலத்திற்கு அதாவது மணி நேரத்தின் அடிப்படையில், நாளின் அடிப்படையில், மாதத்தின் அடிப்படையில் அல்லது குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய பிற நீண்ட ஊதியக்காலத்தின் அடிப்படையில் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கலாம்.

(7) 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு-4-ன்கீழ் ஏதேனும் ஊதியக்காலம் நிர்ணயிக்கப்பட்டிருப்பின், குறைந்தபட்ச ஊதியத்தினை அதற்கேற்ப நிர்ணயிக்க வேண்டும்.

(ஆ) குறைந்தபட்ச ஊதியங்களின் அளவு (Minimum rate of Wages):

பிரிவு - 3-ன்கீழ் நிர்ணயிக்கப்பட்ட அல்லது மறுநிர்ணயம் செய்யப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியம் பின்வரும் ஏதேனும் முறையில் இருக்கும் என்பதை பிரிவு-4, குறிப்பிடுகிறது. அவை;

(i) அடிப்படை அளவு ஊதியம் (basic rate of wages) மற்றும் சிறப்புபடி (special allowance) அல்லது வாழ்க்கைச் செலவுபடி (cost of living index); அல்லது

(ii) வாழ்க்கைச் செலவு படியுடன் சேர்க்கப்பட்ட அல்லது சேர்க்கப்படாத அடிப்படை அளவு ஊதியம் மற்றும் சலுகை விலையில் அளிக்கப்பட்ட அத்தியாவசியப் பண்டத்தின் பண அளவிலான மதிப்பு; அல்லது;

(iii) அடிப்படை அளவு ஊதியம், வாழ்க்கைச்செலவுபடி மற்றும் சலுகை விலையில் அளிக்கப்பட்ட பொருள்களின் மதிப்பு ஆகிய அனைத்தையும் (மூன்றையும்) உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்.

(இ) குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதற்கும் மறுநிர்ணயம் செய்வதற்குமான நடைமுறை (Procedure for fixing and revising minimum wages): குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை முதன்முறையாக நிர்ணயம் செய்வதற்கும் அல்லது மறுநிர்ணயம் செய்வதற்கும் இச்சட்டத்தின் பிரிவு-5, இரண்டு விதமான முறைகளைக் குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி, உரிய அரசு, பின்வரும் இரண்டு முறைகளில் ஏதேனும் ஒன்றை பின்பற்றும்.

(a) முதலாவது முறை - குழுவை நியமித்தல் (Appointment of Committees): உரிய அரசு, முதன்முறையாக குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதற்கும் அல்லது குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை மறு நிர்ணயம் செய்வது தொடர்பாகவும் தான் அவசியம் எனக்கருதும் அத்தகைய விசாரணைகளை மேற்கொள்ளவும் மற்றும் இது தொடர்பான ஆலோசனைகள் வழங்கவும் பல குழுக்கள் மற்றும் துணை-குழுக்களை (appoint as may committees and sub-committees) நியமிக்கலாம் - [பிரிவு-5(1) (a)].

(b) இரண்டாவது முறை - அரசிதழில் அறிவிக்கை வெளியீடு செய்யும்முறை (Publication of notification in the official Gazette): உரிய அரசு, அரசிதழில் அறிவிக்கை வெளியீடு செய்து, குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்யும் அல்லது குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை மறுநிர்ணயம் செய்யும் தனது செயலால் பாதிக்கப்படவிருப்பவர்கள் அல்லது ஆட்சேபணை தெரிவிக்க விரும்புபவர்களுக்கு தகவல் அளிப்பதற்காக, உத்தேச குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை தானே நிர்ணயம் செய்து அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கையின் வாயிலாக வெளியீடு செய்யும். அறிவிக்கையில் எத்தேதியில் நபர்கள் தெரிவிக்கும் முனைவுகள் (proposals) அல்லது ஆட்சேபணைகள் பரிசீலனை செய்யப்படும் என்பதையும் குறிப்பிட வேண்டும். ஆனால் அத்தேதி, அறிவிக்கை வெளியீட்டுத் தேதியிலிருந்து இரண்டு மாதங்களுக்கு குறையாமல் இருக்க வேண்டும் - [பிரிவு-5(1)(b)].

Issardas K. Bros Vs. State of Rajasthan (1981) Lab I.C. 294.,

அறிவிக்கையில், நபர்கள் தெரிவிக்கும் முனைவுகள் அல்லது ஆட்சேபணைகளை பரிசீலனை செய்யும் இரண்டு மாதங்களுக்கு குறையாத தேதியைக் குறிப்பிடுவது தொடர்பான வகையங்கள் கட்டாயமானதாகும் (mandatory); ஏனெனில், குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிப்பதற்கு அரசுக்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டு, அத்தகைய அதிகாரம் எந்த முறையில் செயல்படுத்தப்பட வேண்டும் என்ற முறையையும் குறிப்பிட்டிருக்கும்பொழுது, அத்தகைய நடைமுறை கண்டிப்பாக பின்பற்றப்பட வேண்டும். பிரிவு-5-ன் கீழான அரசிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டினால் பாதிக்கப்பட்ட நபர், 2 மாதங்களுக்குள் தன் தரப்பு முறையீடு (representation) செய்யும் முக்கியமான உரிமையைக் கொண்டுள்ளார். பிரிவு-5-ன் கீழான கட்டாயத் தேவையை அரசு பின்பற்றாததன் காரணமாக இத்தகைய உரிமையை பறிப்பது குறைந்தபட்ச ஊதிய நிர்ணயம் அல்லது மறுநிர்ணயம் செய்தலினால் பாதிக்கப்படும் நபர்களுக்கு ஊறு ஏற்படுத்துவதற்கு வழிவகுக்கும்.

நடைமுறை (Procedure): குழுக்கள் அல்லது துணைக் குழுக்களின் ஆலோசனைகளை பரிசீலித்த பின்னர் (முதலாவது முறை) அல்லது அறிவிக்கையில் குறிப்பிடப்பட்டிருந்த தேதிக்கு முன்னர் வரப்பெற்றிருந்த அனைத்து முறையீடுகளையும் (இரண்டாவது முறை) பரிசீலித்த பின்னர், உரிய அரசு, அரசிதழ் அறிவிக்கையின்மூலமாக குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்ய வேண்டும் அல்லது மறுநிர்ணயம் செய்ய வேண்டும். அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கையில் நிர்ணயித்துள்ள ஊதியம் அறிவிக்கையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தேதியிலிருந்து நடைமுறைக்கு வரும். இருப்பினும் அரசிதழ் அறிவிக்கையில் நடைமுறைத்தேதி ஏதும் குறிப்பிடப்படாமல் இருப்பின், அரசிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டுத் தேதியிலிருந்து 3 மாதங்கள் முடிவடைந்தவுடன் தானாகவே நடைமுறைக்கு வந்துவிடும்.

ஆலோசனை வாரியத்துடன் ஆலோசனை (Consultation with advisory board): இரண்டாவது முறையின்கீழ் உரிய அரசு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை மறுநிர்ணயம் செய்யவிருக்கும்போது, அது, இச்சட்டத்தின் பிரிவு-7-ன்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட ஆலோசனை வாரியத்தை கலந்தாலோசிக்க வேண்டும்.

தரப்பினர்கள் கேட்பு அளிக்கப்படுவது குறித்து வெளிப்படையான வகையம் இல்லை (no express provision for hearing of the parties): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-5, பாதிக்கப்படும் தரப்பினர்களுக்கு கேட்பு அளிப்பதற்கு வழி செய்வது தொடர்பாக வெளிப்படையாக ஏதும் குறிப்பிடப்படவில்லை. தங்களது கருத்துகளை அரசிடம் முன்னிலைப்படுத்தும் வாய்ப்பு மட்டுமே அதுவும்கூட முறையீடுகளின் வாயிலாக செய்வதை மட்டுமே குறிப்பிடுகிறது. முறையீடுகள் அளிக்கப்பட்ட பின்னர் கேட்பு (hearing) அளிக்கத் தேவையில்லை. இரண்டாவது முறை, எழுத்துமூலமான முறையீடுகளை செய்வதை மட்டுமே குறிப்பிடுகிறது. எனவே தங்களின் முறையீடுகளை அளித்த நபர்கள் அரசு, தங்கள் தரப்பு கேட்கப்பட வேண்டும் என வற்புறுத்துவதற்கு இடமில்லை.

சட்டவிதிநுட்பக் காரணங்களுக்காக அறிவிக்கை ரத்து செய்யப்பட முடியாது (Notification not to be struck down on technicalities): உச்சநீதிமன்றம் **Government of India Vs. Barium Chemicals Ltd, AIR (1985) SC 1391.,** என்ற வழக்கில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு (இரண்டாவது முறையின்கீழ்) குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்து வெளியிடும் அரசிதழ் அறிவிக்கையை, குழுக்களை ஏற்படுத்தியதில் முறைகேடு (irregularity) உள்ளது அல்லது குழு

மேற்கொண்ட நடைமுறையில் முறைகேடு உள்ளது என்கின்ற காரணத்தின் அடிப்படையில், உறுப்பு-226-ன்கீழ் குறுக்கீடு செய்ய முடியாது. குறைந்த ஊதியம்பெறும் நாட்டில், அறிவிக்கையின்மூலம் குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிப்பதை மிகுந்த வலியுறுத்தும் காரணங்கள் இருந்தாலே அன்றி உறுப்பு-226-ன்கீழ் குறுக்கீடு செய்ய முடியாது. இச்சட்டம், அரசுக்கான நெறியுறுத்தும் கொள்கைகளில் கூறப்பட்டுள்ள பொருண்மைகளை நடைமுறைப்படுத்தும் நோக்கம் கொண்ட ஓர் சமூகநலச்சட்டம் என்பதால் வெறுமனே சட்டவிதி நுட்பக் காரணங்களின் அடிப்படையில் நீக்கப்பட முடியாது.

குழுவின் பரிந்துரைகளை ஏற்றுக்கொள்ள அரசு கட்டுப்பட்டிருக்கவில்லை (Govt. not bound to accept) இச்சட்டத்தின் பிரிவு-5(1)-(a)-ன்கீழ் (முதலாவது முறை) நியமிக்கப்பட்ட குழு, ஓர் ஆலோசனை அமைப்பு (advisory body) மட்டுமேயாகும்; எனவே ஒவ்வொரு நேர்வுகளிலும் அரசு அதன் பரிந்துரைகளை ஏற்றுக்கொள்ள கட்டுப்பட்டிருக்கவில்லை **(Management of all Tea Estates in Assam Vs. Indian National Trade Union Congress, AIR 1957 SC 206)** மேலும் குழு எந்தவொரு ஆலோசனை வழங்காதிருந்தாலும் அல்லது போதுமற்ற ஆலோசனை வழங்கியிருந்தாலும், அது, குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கும்/மறுநிர்ணயம் செய்யும் உரிய அரசின் அதிகாரம் மற்றும் கடமையை பறித்துவிடாது. **[Tourist Hotel Vs. State of A.P. (1975) 1 LLJ 211].**

49. பல்வேறு வகையான ஊதியக் கருத்துப் படிவங்களை விளக்குக. குறைந்தபட்ச ஊதியம் எவ்வாறு நிர்ணயம் செய்யப்படுகிறது? (Explain the various wage concepts. How minimum wages fixed?) - Nov-2013.

விடைக்குறிப்பு : (அ) பல்வேறு வகையான ஊதியக் கருத்து படிவங்கள் - (ஆ) குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்யப்படும் முறை

(ஆ) பல்வேறு வகையான ஊதியக்கருத்து படிவங்கள் (Various Wage Concepts): (வினா-எண் 44- க்கான விடையின் பகுதி - 'ஆ'-வில் காண்க.)

(ஆ) குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்யப்படும் முறை (Procedure for the fixation of minimum wages): (வினா-எண் 48- க்கான விடையின் பகுதி - 'இ'-ல் காண்க.)

50. 1948-ஆம் ஆண்டு குறும அளவு ஊதியச் சட்டத்தின்கீழ் ஆலோசனைக்குழுவின் அமைப்பு, அதிகாரங்கள் மற்றும் செயல்பாடுகளை விளக்குக.(Explain the composition, power and functions of the Advisory Board under the Minimum Wages Act, 1948) - May -2017

❖ **குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டத்தின்கீழ் வரும் அறிவுரைக்குழுமத்தின் அமைப்பு மற்றும் செயல்பாடுகள் குறித்து தொகுத்து வழங்குக. (Give an account of the Constitution and functions of the Advisory Board under the Minimum Wages Act) - May-2016(v)**

SN - 94 ஆலோசனை குழுக்கள் / Advisory Boards - May-2016 (அல்லது) குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தின்கீழ் ஆலோசனை வாரியம் / Advisory Board under the Minimum Wages Act - May-2013(v).

1948-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின்கீழான ஆலோசனைக்குழு அல்லது ஆலோசனைக்குழுமம் அல்லது ஆலோசனை வாரியம் தொடர்பான பொருண்மைகளை பின்வருமாறு தொகுத்துக் கூறலாம்.

(1) ஏற்படுத்தல் (Constitution): குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-5-ன்கீழ் நியமிக்கப்பட்ட குழுக்கள் மற்றும் துணைக்குழுக்களின் பணியை ஒருங்கிணைக்கவும் மற்றும் பொதுவான குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் மற்றும் மறுநிர்ணயம் செய்வது குறித்து உரிய அரசுக்கு ஆலோசனை வழங்கவும், உரிய அரசு ஆலோசனை வாரியத்தை நியமிக்கும். இதுவே மாநில ஆலோசனை வாரியமாகும். (பிரிவு-7).

(2) மைய ஆலோசனை வாரியம் (Central Advisory Board): மைய ஆலோசனை வாரியம், மைய அரசினால் நியமிக்கப்படும். இந்த வாரியத்தில் –

(i) அட்டவணைத் தொழிலின் பணியாண்மையர்கள் மற்றும் அட்டவணைத் தொழிலில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் சம எண்ணிக்கையிலும் மற்றும்;

(ii) மொத்த உறுப்பினர் எண்ணிக்கையில் மூன்றில் ஒரு பங்கு எண்ணிக்கையிலான சுயேட்சை அல்லது தன்னுரிமை கொண்ட

(independent) உறுப்பினர்களையும் மைய அரசு நியமிக்கும். சுயேட்சை உறுப்பினர்களில் ஒருவரை மைய அரசு ஆலோசனை வாரியத்தின் தலைவராக நியமிக்கும். – பிரிவு-8.

மைய அரசினால் நியமிக்கப்படும் சுயேட்சை உறுப்பினர்கள் பின்வருமாறு:

(i) தலைவர்;

(ii) பாராளுமன்ற உறுப்பினர் ஒருவர்;

(iii) இந்தியாவின் கிழக்கு, மேற்கு, வடக்கு, தெற்கு மற்றும் வடகிழக்கு பகுதிகளில, சுழற்சி முறையில் ஏதேனும் இரண்டு பகுதிகளில் இருந்து, மாநில சட்டமன்ற உறுப்பினர்கள் – இருவர்; – இத்தகைய முறை, மறு அமைப்பு (reconstitution) செய்யப்படும்போதும் பின்பற்றப்பட வேண்டும்;

(iv) ஊதியங்ள் மற்றும் தொழிலாளர் சம்பந்தப்பட்ட பிரச்சனைகளில் தொழில்முறையினராக (Professional) இருக்கும் ஓர் உறுப்பினர்;

(v) தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழிற் தீர்ப்பாயத்தில் தலைமை அலுவலராக அல்லது ஊதிய வாரியத்தின் தலைவராக இருப்பவர் அல்லது இருந்தவர் – ஓர் உறுப்பினர்;

(vi) இரு உறுப்பினர்கள் – இவர்கள் மாநில அரசுகளினால் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ள ஆலோசனை வாரியங்களில் தலைவர் பொறுப்பில் இருப்பவர்கள்; வாரியம் ஒவ்வொரு முறை மறுஅமைப்பு செய்யப்படும்போதும் இவர்கள் சுழற்சி முறையில் எடுக்கப்படுவர்.

(vii) மேற்குறிப்பிட்ட இந்தியாவின் ஐந்து பகுதிகளில் இருந்தும் தலா ஒரு உறுப்பினர் – இவர்கள், தாங்கள் பிரதிநிதித்துவம் செய்யும் மாநில தொழிலாளர்துறையில், முதனிலைச் செயலர் அல்லது செயலர் அல்லது ஆணையராக இருப்பர். [2011-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் (மைய ஆலோசனை வாரியம்) விதிகளில் விதி-3].

தமிழக அரசு, 1981-ஆம் ஆண்டு, குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு – 9-உடன் சேர்த்த பிரிவு-9A-ன்படி, குழுக்கள், துணைக்குழுக்கள் மற்றும் ஆலோசனை வாரியத்தின் (மாநில வாரியம்) உறுப்பினர்கள் மற்றும் தலைவர் ஆகியோர் நியமனம் குறித்த தமிழக அரசின் ஆணையை குறித்து எந்தவொரு முறையிலும் கேள்வி எழுப்ப முடியாது என்றும், வாரியம், குழு அல்லது துணைக்குழுவை ஏற்படுத்தியதில் உள்ள முறைகேடு(irregularity) அல்லது தவறின் காரணமாக, வாரியம், குழு அல்லது துணைக்குழுவின் செயல் அல்லது நடவடிக்கைக்குறித்து

எந்தவொரு நீதிமன்றத்திலும் வினா எழுப்ப முடியாது என்பதையும் குறிப்பிடுறது.

(3) உறுப்பினர்களின் பதவிக்காலம் (Term of office of members): 2011-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் (மைய ஆலோசனை வாரியம்) விதிகளின் வகையங்களுக்கு உட்பட்டு, அலுவல் உறுப்பினர்கள் தவிர்த்த இதர உறுப்பினர்களின் பதவிக்காலம், அவர்கள் நியமிக்கப்பட்ட தேதியிலிருந்து இரண்டு வருடங்களாகும். இருப்பினும் ஓர் உறுப்பினரின் பதவிக்காலம் (மேற்குறிப்பிட்ட இரண்டு ஆண்டுகள்) முடிந்த பின்னரும், தன்னுடைய இடத்திற்கு வேறொருவரை நியமிக்கும் வரையில் தொடர்ந்து பதவியில் இருப்பர். அலுவல் உறுப்பினர்கள் (official members) பிறரால் மாற்றம் செய்யப்படும் வரையில் பதவியில் இருப்பர் - (மை.ஆ.வா.விதி-4).

(4) கூட்டம் (meeting): தலைவர், தான் தகுதியானது எனக்கருதும் அத்தகைய நேரங்களில் எல்லாம் வாரியக்கூட்டத்தை நடத்தலாம் (may). ஆனால் சரிபாதிக்கும் குறையாத உறுப்பினர்கள் எழுத்துமூலமாக கோரும்போது, அத்தகைய வேண்டுகோளைப் பெற்ற தேதியிலருந்து 15 நாட்களுக்குள் கூட்டத்திற்கு அழைப்பு விடுக்க வேண்டும்.. (மை.ஆ.வா.விதி-8). ஒவ்வொரு கூட்டமும் நடைபெறும் தேதி, காலம் மற்றும் இடத்தை தலைவரே முடிவு செய்ய வேண்டும். உறுப்பினர்களுக்கு கூட்டம் பற்றிய அறிவிப்பை குறைந்தது 15 நாட்களுக்கு முன்னரே அறிவிக்க வேண்டும். அத்தகைய அறிவிப்பில் கூட்டத்தில் மேற்கொள்ளப்படவிருக்கின்ற அலுவல்கள் குறித்த அட்டவணையையும் அதில் இணைக்கப்பட வேண்டும்.' (ஆ.வா.விதி-9).

குறைவெண் தகுதி (quorum): மூன்றில் ஒரு பங்கு உறுப்பினர்கள் இல்லாமல் எந்தவொரு அலுவல் நடவடிக்கையும் மேற்கொள்ளக்கூடாது. இருப்பினும் ஒரு கூட்டத்திற்கு மூன்றில் ஒரு பங்கு எண்ணிக்கைக்கும் குறைவாக உறுப்பினர்கள் வருகை புரிந்திருந்தால், தான் பொருத்தமானது எனக் கருதினால் தலைவர் அக்கூட்டத்தை ஒரு மணி நேரத்திற்கு ஒத்தி வைக்கலாம். ஒரு மணி நேரத்திற்கு பின்னர், கூட்டத்திற்கு வருகை புரிந்திருக்கும் உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையை பொருட்படுத்தாமல், கூட்டத்தை கூட்டி, அலுவல் நடவடிக்கையை மேற்கொள்வது சட்டத்திற்கு உகந்ததேயாகும் (lawful)- (ஆ.வா.விதி-11).

(5) வாக்களிக்கும் முறை (Method of voting): வாக்களிக்கும் முறை சாதாரணமாக, கைகளை உயர்த்துவதன் படியாக இருக்கும். எவரேனும் உறுப்பினர் வாக்குச்சீட்டின் அடிப்படையில் வாக்கெடுப்பு

கோரினால் அல்லது அவ்வாறு வாக்களிக்கப்பட வேண்டும் என தலைவர் முடிவு செய்தால், அத்தகைய வாக்களித்தல், இரகசிய வாக்கெடுப்பு அடிப்படையில் மற்றும் தலைவர் விரும்பும் அத்தகைய முறையில் நடைபெறும் – (ஆ.வா.விதி–13).

(6) பெரும்பான்மை அடிப்படையிலான முடிவு (Decision by majority): வாரியக் கூட்டத்தின் போதான ஒவ்வொரு கேள்வியும் கூட்டத்திற்கு வருகை புரிந்த மற்றும் வாக்களித்த உறுப்பினர்களில் பெரும்பான்மை அடிப்படையில் முடிவு செய்யப்படும். இருப்பினும் வாக்குகள் சம எண்ணிக்கையில் இருப்பின், தலைவர் அல்லது அக்கூட்டத்திற்கு தலைமை வகிக்கும் நபர், முடிவு கட்டும் வாக்கினை (casting vote) கொண்டிருப்பார் – (ஆ.வா.விதி.–14).

(7) கூட்டத்தின் நடவடிக்கைகள் (Proceedings of the meeting): ஒவ்வொரு கூட்டத்தின் நடவடிக்கைகளும், மற்றவற்றிற்கு இடையே, கூட்டத்திற்கு வருகை புரிந்திருக்கும் நபர்களின் பெயர்கள், வாரியத்தின் ஒவ்வொரு உறுப்பினருக்கும், மைய அரசுக்கும் மற்றும் இச்சட்டம் நடைமுறையில் உள்ள ஒவ்வொரு மாநில அரசுக்கும், கூட்டம் முடிந்தவுடன் அல்லது அடுத்தக்கூட்டத்திற்கு ஏழு நாட்களுக்கு முன்னராக அனுப்பி வைக்கப்படும்.ஒவ்வொரு கூட்டத்தின் பதிவுகளும் (minutes of each meeting) அடுத்தக்கூட்டத்தில் அவசியம் எனக் கருதப்படுகின்ற அத்தகைய மாற்றங்களுடன் உறுதி செய்யப்படும் (ஆ.வா.விதி–15).

பணியாளர் (Staff): மைய அரசு, குழு, ஆலோசனைக்குழு அல்லது ஆலோசனை வாரியத்திற்கு செயலரையும் மற்றும் தான் சரியானது எனக்கருதும் பிற பணியாளர்களையும் நியமிக்கலாம்.மேலும் அவர்களுக்கு வழங்க வேண்டிய ஊதியம் மற்றும் படிகளை நிர்ணயிக்கும் மற்றும் அவர்களுக்கான பணி நிபந்தனைகளையும் குறிப்பிடலாம்.

செயலரே, நேர்விற்கேற்ப குழு, ஆலோசனைக்குழு அல்லது ஆலோசனை வாரியத்தின் முதன்மை செயல் அலுவலராக இருப்பார். அவர், ஆலோசனைக் குழு, ஆலோசனை வாரியத்தின் கூட்டத்திற்கு வருகை புரியலாம்; ஆனால் அத்தகைய கூட்டங்களில் வாக்களிக்க தகுதி பெற்றிருக்கவில்லை. கூட்டத்தை கூட்டுவதில் செயலர், தலைவருக்கு உதவுவார் மற்றும் கூட்டத்தின் பதிவுகளை பராமரிக்கவும் மற்றும் நேர்விற்கேற்ப, துணைக்குழு, ஆலோசனைக்குழு அல்லது ஆலோசனை வாரியத்தின் முடிவுகளை நடைமுறைப்படுத்த அவசியமான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வார். (1950-ஆம் ஆண்டு மைய விதிகள் – விதி –6).

(9) சாட்சிகளை அழைத்தல் மற்றும் ஆவணம் தாக்கல் செய்தல் (Summoning of witnesses and production of documents): 1950-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் (மைய) விதிகளில் விதி-18, சாட்சிகளை அழைத்தல் மற்றும் ஆவணங்களை முன்னிலையிடுதல் தொடர்பாக பின்வரும் பொருள்களைக் கூறுகிறது;

(1) துணைக்குழு, ஆலோசனைக்குழு அல்லது வாரியம், விசாரணையின்போது, எந்தவொரு நபரையும் தம்முன் தோன்ற அழைப்பாணை அளிக்கலாம். அத்தகைய அழைப்பாணையில், குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய தேதியில் முன்னிலையாகவும் மற்றும் அவரது உடைமையில் அல்லது எந்தவொரு முறையிலும் அவரது கட்டுப்பாட்டின்கீழ் இருக்கும் எனக்கருதும் பொருள்களை முன்னிலைப்படுத்தவும் கோரலாம் - துணை விதி-1.

(2) துணை-விதி-1-ன்கீழான அழைப்பாணை, தனி நபருக்கு அல்லது பணியாண்மையர்களின் அமைப்பிற்கு அல்லது ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிலாளர் சங்கத்திற்கு அனுப்பலாம் - துணை விதி-2.

(3) இவ்விதியின்கீழான அழைப்பாணை-

(i) ஓர் தனிநபர் பொறுத்து, அவரிடம் கொடுக்கப்படவும் அல்லது பதிவு அஞ்சல் மூலம் அவருக்கு அனுப்புதல் மூலமாகவும் சார்வு (served) செய்யப்படலாம்;

(ii) பணியாண்மையர்களின் அமைப்பு அல்லது பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்கள் சங்கம் பொறுத்து, அந்த அமைப்பு அல்லது தொழிற்சங்கத்தின் செயலர் அல்லது பிற முதன்மை அலுவலரிடம் ஒப்படைக்கவும் அல்லது பதிவு அஞ்சல் மூலமும் அனுப்பலாம் - (துணை விதி-3).

(4) அழைப்பாணை அனுப்புதல் மற்றும் சாட்சிகளை கட்டாயப்படுத்தி தம்முன் வரவழைத்தல் மற்றும் ஆவணங்களை முன்னிலையிடக் கோருதல் தொடர்பான 1908-ஆம் ஆண்டு உரிமையியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின் வகையங்கள், துணைக்குழு, ஆலோசனைக்குழு மற்றும் ஆலோசனை வாரியத்திற்கு பொருந்தும் - (துணை-விதி-4).

துணைக்குழு, ஆலோசனைக்குழு அல்லது ஆலோசனை வாரியம் ஆகியவற்றில் முன்னிலைப்படுத்தப்பட்ட அனைத்து புத்தகங்கள் மற்றும் பிற ஆவணங்கள் மற்றும் முன்னிலைபடுத்தப்பட்ட பொருள்களை தலைவர் மற்றும் சுயேட்சை உறுப்பினர்கள் மற்றும் தலைவர் எதிர்தரப்பின் ஒப்புதல் பெற்று பார்வையிட அனுமதிக்கலாம்; ஆனால், பார்வையிடுதலின் மூலம் பெறப்பட்ட தகவல் இரகசியமாக பராமரிக்கப்பட வேண்டும் மற்றும்

சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினரின் எழுத்துமூலமான ஒப்புதல் பெற்று மட்டுமே வெளிப்படுத்தப்பட வேண்டும். இருப்பினும் அத்தகைய தகவல் இந்திய தண்டனைச் சட்டத்தின் பிரிவு-193-ன்கீழான பொய்ச்சான்று அளித்ததன் பேரில் வழக்கு தொடரத்தக்க அத்தகைய தகவலை வெளிப்படுத்துவதற்குப் பொருந்தாது.

PART - B

95. தேவை அடிப்படையிலான குறைந்தபட்ச ஊதியம் / Need based minimum wage Nov-2016.

1957-ஆம் ஆண்டில் நடைபெற்ற இந்தியதொழிலாளர் மாநாட்டின் 15-ஆவது கூட்டத்தில், குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிப்பது தொடர்பாக, குறைந்தபட்ச ஊதியம் தேவையின் அடிப்படையில் (need based) இருக்க வேண்டும் என்பதும் மற்றும் பிற எந்தவொரு கருத்துகளையும் பொருட்படுத்தாமல் தொழிற்சாலைப் பணியாளரின் குறைந்தபட்ச மனித தேவைகளை உறுதி செய்வதாக இருக்க வேண்டும் என்பதும் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது. குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை கணக்கிடுவதற்காக, இதே ஆண்டில் (1957) டெல்லியில் நடைபெற்ற இந்திய தொழிலாளர் மாநாட்டின் முத்தரப்புக்குழு (Tripartite Committee of the Indian Labour Conference) பின்வரும் விதிகளை (norms) ஒப்புக்கொண்டதுடன், இவை ஊதிய நிர்ணயம் செய்யும் அதிகாரிகள், ஊதிய வாரியங்கள் மற்றும் தீர்வுறுதியாளர்கள் உட்பட (wage fixing authorities, minimum wage committees, wage boards, adjudicators etc) அனைவருக்கும் வழிகாட்டுதல்களாக இருக்க வேண்டும் என்று பரிந்துரை செய்தது; அவை;

(1) குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை கணக்கிடும்போது, சராசரி உழைக்கும் இனத்தின் குடும்பம், சம்பாதிக்கும் ஒருவருக்கு மூன்று நுகர் அலகுகள் (consumable units) உள்ளதாக கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டும்; பெண்கள், குழந்தைகள் மற்றும் இளைஞர்களின் (adoloscents) சம்பாதனையை சேர்க்கக்கூடாது;

(2) குறைந்தபட்ச உணவுத்தேவைகள், Dr. அய்க்ராட் (Dr.Aykroyd) பரிந்துரைத்துள்ள ஓர் வயது வந்த மிதமான செயல்களை (moderate activity) மேற்கொள்ளும் நபருக்கான சராசரி அளவான 2700 கலோரிகளின் அடிப்படையில் கணக்கிடப்பட வேண்டும்;

(3) துணித்தேவைகள், ஒரு நபருக்கு வருடத்திற்கு 18 கஜங்கள் (yards) என்பதன் பேரில் சராசரியாக 4 பேர் கொண்ட தொழிலாளியின்

குடும்பத்திற்கு மொத்தம் 72 கஜங்கள் என்பதன் அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும்;

(4) வீட்டுவசதியை பொறுத்தவரை, அரசு, குறைந்த வருவாய் குழுவினருக்கென்று எந்தவொரு பகுதியிலும் குறைந்த வாடகை விதிக்கும் ஆதரவான தொழிலக வீட்டுவசதி திட்டத்தின்கீழான விதியின்படி (norms) இருக்க வேண்டும்.

(5) உணவு, மின்வசதி மற்றும் பிற பல்வகை இனங்களின் (other miscellaneous items) செலவு மொத்த குறைந்தபட்ச ஊதியத்தில் 20 சதவீதமாக இருக்க வேண்டும்.

நாடு முழுவதிலும் உள்ள தொழிற்சாலை தொழிலாளர்களின் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதற்கு இத்தகைய வழிகாட்டுதல்களை ஒப்புக்கொண்டகுழு, சில நேரங்களில் இத்தகைய பரிந்துரைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதில் சிக்கல்கள் ஏற்படுவதற்கு வாய்ப்புள்ளதையும் அங்கீகரித்தது. எப்பொழுதெல்லாம் இத்தகைய பரிந்துரைகளுக்கும் குறைவாக, குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்படுகிறதோ அப்பொழுதெல்லாம், சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரிகள், வகுக்கப்பட்டுள்ள விதிகளை பின்பற்றுவதனின்று தடுக்கப்பட்ட சூழ்நிலைகளை நியாயப்படுத்தக் கட்டுப்பட்டுள்ளனர் என்பதையும் குறிப்பிட்டது.

உச்சநீதிமன்றம் **Workmen Vs. Reptakos Brett and Co. Ltd, 1992 SCC 271.**, என்ற வழக்கில் பின்வருமாறு குறிப்பிட்டது;

"குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்ற கருத்தமைவு, 1936-ல் இருந்த அதே நிலையில் இல்லை. மேலும் 1957-ல் இருந்த நிலையினின்றும் மாறிவிட்டது. ஒரு தொழிலாளியின் ஊதியம், தொழிலாளிக்கும் முதலாளிக்கும் இடையேயான ஒப்பந்தத்தின்கீழானது என்ற நிலையும் தற்போது இல்லை. இது தொழிற்சாலைகள் சட்டத்தின்கீழான கூட்டு பேரத்தின் ஆற்றலைக் கொண்டது. ஊதிய அமைப்பின் ஒவ்வொரு வகையும் (each category of wage structure) இன்றைய சமுதாயத்தின் உயிர் இழையான (live-fibre) சமூகநீதி எனும் வலிமையான தளத்தின்மீது சோதிக்கப்பட வேண்டும்".

ஊதிய அமைப்புகள் சமூக பொருளாதாரத் தன்மையை கருத்தில் கொண்டு உச்சநீதிமன்றம் தெளிவான பார்வையின்மூலம் தொழிலில் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்வதற்கு அவசியமான பின்வரும் ஆக்கக்கூறையும் ஆறாவதாக சேர்த்தது;

(6) குழந்தைகளின் கல்வி, மருத்துவ தேவைகள், பண்டிகை/விழாக்கள் உள்ளிட்ட குறைந்த அளவு பொழுதுபோக்கு மற்றும் வயோதிகம், திருமணங்கள் போன்றவற்றிற்காக, மொத்த குறைந்தபட்ச ஊதியத்தில் 25 சதவீதமாக இருக்க வேண்டும்.

96. தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் / National Minimum wage. - May-2016

தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டிய அவசியம் குறித்து அறிக்கை அளிக்குமாறு தேசிய தொழிலாளர் ஆணையத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்டது. பல்வேறு மாநில அரசுகள் தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்பது மிகவும் விரும்பத்தக்க ஓர் கருத்தமைவு என்றும் இது குறித்த தொடக்கம், நாட்டின் பகுதிவாரியாக குறைந்தபட்ச ஊதிய நிர்ணயத்தலில் இருந்து (fixing 'regional minima') மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும் என்று பொதுவாக கருத்துகள் தெரிவித்தன. மறுபுறம், தொழிலாளர் அமைப்புகள், தேசிய அளவில் குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிக்கவும், அத்தகைய ஊதியத்திற்குகீழ் பணியாண்மையர்கள் தொழிலாளர்களின் உழைப்பை பெறுவதை அனுமதிக்கக்கூடாது என்றும் கருத்து தெரிவித்தன. சிலர், அவ்வாறு நிர்ணயிக்கும் குறைந்த அளவு, அதிகமாக இருக்கும் என அச்சம் கொண்டனர். தேசியக் குறைந்த பட்சத்துடன், பகுதிவாரியான (regionwise) குறைந்தபட்ச ஊதியமும் குறிப்பாக பல்வேறு பகுதிகளில் வாழும் மக்களின் முறைக்கேற்ப சிறப்பாக திட்டமிடப்பட வேண்டும். பணியாண்மையர்கள், தேசிய தனிநபர் வருமானத்தின் (national per capita income) அடிப்படையில் தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்யவும் மற்றும் அது தொழிற்சாலை மற்றும் தொழிற்சாலை சாராத வேலைகளுக்கும் பொருந்தச் செய்யப்பட வேண்டும் என்று கருத்து தெரிவித்தனர். இருப்பினும், சிலர், தேர்வு செய்யப்படும் சில தொழில்களுக்கு மட்டுமே தேசிய குறைந்தபட்ச உதியம் இருக்க வேண்டும் என்று கருதினர்.

தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை ஆதரிப்போர், அது மிகப்பரந்த அளவில் பொருந்தச் செய்யப்படும் என்றும் அதன் சிக்கலற்றத்தன்மை காரணமாக எளிதாக பலனுள்ள முறையில் நடைமுறைப்படுத்த முடியும் என்பதை தெரிவித்தனர். தேசிய தொழிலாளர் ஆணையம், அது எளிதான மற்றும் பலனுள்ள நிருவாகத்திற்கு பதிலாக, தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதிய நிர்ணயம், அதன் பரந்த பொருந்துகை காரணமாக, அடிப்படையில் அதனுடன் சேர்த்து எண்ணற்ற சிரமங்களைக் கொணரும் எனக் கருதியது. ஏனெனில் நாட்டின் பரந்த நிலப்பரப்பு மற்றும் தொழில் வளர்ச்சி மற்றும் இடங்களின் வளர்ச்சி குறித்த நிலைகளில் உள்ள வேறுபாடுகள் காரணமாக ஒரே சீரான தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் சாத்தியமில்லை எனக் குறிப்பிட்டது. பிற நாடுகளின் அனுபவமும் தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை பரிந்துரைப்பதற்கு எங்களுக்கு ஊக்கமளிப்பதாக இல்லை என்றும் குறிப்பிட்டது. நாடு முழுமைக்குமான சீரான குறைந்தபட்ச பண அளவிலான

ஊதியம் என்ற பொருளில் இது சாத்தியமும் இல்லை விரும்பத்தக்கதாகவும் இல்லை (neither feasible nor desirable) என்று முடிவாக குறிப்பிட்டது.

தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்பட்டால் குறைந்தபட்ச ஊதியம் அளிக்க முடியாத பகுதிகளும் இருக்கும்; குறைந்தபட்ச ஊதியம் ஏதேனும் வருங்கால நம்பிக்கையின் அடிப்படையில் நிர்ணயிக்கப்பட்டால் மற்றும் வறுமையான பகுதிகள் அல்லது தொழில்களின் கொடுக்கும் சக்திக்கு ஏற்ப தீர்மானிக்கப்பட்டால், தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நடைமுறைப்படுத்துவதில் எவ்வித பயனும் இருக்காது. இருப்பினும் ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் சீரான இயல்பைக் கொண்ட (homogenous) வேறுபட்ட பகுதிகளுக்கு ஏற்ப, வேறுபட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியங்களை நிர்ணயிக்க முடியும். ஆனால் மாநிலத்தை தாண்டிய பகுதிகளுக்கு விரிவுபடுத்துவது என்பது நடைமுறைக்கு சாத்தியமற்றது என்பதுடன், அது தொழிலாளர்களின் சிறப்பான நலனுக்கு உகந்ததாகவும் இருக்காது. (தொழிலாளர்களுக்கான ஆணையத்தின் அறிக்கை -1969) இத்தகைய அனைத்து சிரமங்களின் காரணமாக, வேறுபட்ட இடங்களுக்கு ஏற்ப வேறுபட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிப்பதை, குறைந்தபட்ச ஊதியம் அனுமதிக்கிறது.

97. சட்டப்படியான குறைந்தபட்ச ஊதியம் / Statutory Minimum wages - May-2015

சட்டப்படியான குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்பது இச்சட்டத்தின் பிரிவு-4- ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள, இச்சட்டத்தின் அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழில்களில் வேலை செய்பவர்கள் தொடர்பாக பிரிவு-3-ன்கீழ் உரிய அரசினால் நிர்ணயிக்கப்பட்ட அல்லது மறு நிர்ணயம் செய்யப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவைக் குறிக்கும். இது பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்.

(i) அடிப்படை ஊதிய அளவு (basic rate of wages) மற்றும் நடைமுறைக்கு சாத்தியப்படும் வகையில் மாறுகின்ற வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டுப்புள்ளியை (cost of living index) சமப்படுத்துகிற உரிய அரசினால் உத்தரவிடப்படும், குறிப்பிட்ட கால இடைவெளிகளில் மற்றும் குறிப்பிடப்பட்ட முறையில் சரி செய்யப்படுகின்ற அளவிலான சிறப்பு படியையும் (special a;lowance); அல்லது;

(ii) அடிப்படை ஊதிய அளவுடன் சேர்ந்த வாழ்க்கைச் செலவுப்படியை அல்லது சேர்க்காமல் மற்றும் சலுகை விலையில் வழங்கப்பட்ட அத்தியாவசிய பொருட்களின் பணமதிப்பு; அல்லது;

(iii) அடிப்படை ஊதிய அளவு, வாழ்க்கைச் செலவுபடி மற்றும்

சலுகை விலையில் அளிக்கும் பொருட்களின் பணமதிப்பு ஆகிய அனைத்தையும் அனுமதிக்கின்ற அத்தகைய முறையில் இருக்கும் - [பிரிவு-4(1)].

(iv) வாழ்க்கைச் செலவுபடி மற்றும் சலுகை விலையில் அளிக்கப்பட்ட அத்தியாவசிய பொருட்களின் பணமதிப்பு ஆகியவை குறிப்பிட்ட கால இடைவெளிகளில் உரிய அரசின் உத்தரவில் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய வழிகாட்டுதல்களுக்கு ஏற்ப தகுதி வாய்ந்த அதிகாரியால் கணக்கிடப்பட வேண்டும் -[பிரிவு-4(2)].

பிரிவு-4(1)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சிறப்புப்படி, அதாவது வாழ்க்கைச் செலவுபடி (cost of living allowance), ஊதியத்தின் ஒரு பகுதியாக அமையும் ஓர் மாறுகின்ற தொகையாகும். இது வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டுப் புள்ளியுடன் தொடர்பு கொண்டிருக்கும். வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டுப்புள்ளி, தன் எல்லையினுள் பிரயாணப்படியை கொண்டிராது **(Mahendra chandra Vs. State AIR 1971 Tri 32).**

98. ஊதிய வாரியம் /Wage Board, May-2014(v)

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-9-ன்கீழ் ஏற்படுத்தப்படும் குழுக்கள் மற்றும் துணைக்குழுக்கள் ஆகியவையே ஊதிய வாரியம் என அழைக்கப்படுகிறது. இக்குழுக்களில், இச்சட்டத்தின் அட்டவணையில் உள்ள தொழில்களை நடத்தும் பணியாண்மையர்கள் மற்றும் அட்டவணைத் தொழில்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் ஆகியோர் சமமான எண்ணிக்கையில் இடம் பெறுவர். இவர்களைத் தவிர சுயேட்சையான அல்லது தன்னுரிமை கொண்டுள்ள (independents) நபர்கள் மூன்றில் ஒரு பங்குக்கு மிகாத எண்ணிக்கையில் அரசினால் நியமிக்கப்படுவர். இத்தகைய சுயேட்சையான நபர்களில் ஒருவரை உரிய அரசு தலைவராக நியமிக்கும்.

பணியாண்மையர் பிரதிநிதிகள் (Employers' representavies): குறைந்தபட்ச ஊதிய நிர்ணயம்/மறுநிர்ணயம் செய்யும் குழு/வாரியத்தில், எந்தத் தொழில் குறித்து குறைந்தபட்ச ஊதிய நிர்ணயம்/மறுநிர்ணயம் செய்யப்படுகிறதோ அத்தகைய சம்பந்தப்பட்ட தொழிலின் பணியண்மையர்கள் கண்டிப்பாக இடம் பெற வேண்டுமா அல்லது தேவையில்லையா என்று சச்சரவு எழுந்தது.

உச்சநீதிமன்றம் **Bhikusa Yamasa Kshatriya Vs. Sangamnar Akola taluka Bidi Kamgar Union.,** என்ற வழக்கில், எந்தத் தொழில் குறித்து குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம்/மறுநிர்ணயம் செய்யப்படுகிறதோ அத்தகைய தொழிலின் பணியாண்மையர் பிரதிநிதிகள், குழு/வாரியத்தில் இடம் பெற வேண்டும் என்பதை இச்சட்டத்தின் பிரிவு-9, குறிப்பிடவில்லை

என்றும், பிரிவு-9-ன்படி அட்டவணைத் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள பணியாண்மையர்கள் இடம் பெறுவதை மட்டுமே குறிப்பிடுகிறது என்றும் எனவே குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம்/மறுநிர்ணயம் செய்யும் குழுவில் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள பணியாண்மையர்கள் இடம் பெறாதது, குழு/வாரியம் ஏற்படுத்தப்பட்டதில் எந்தவொரு குறைவினுக்கும் உள்ளாகாது என்று குறிப்பிட்டது. தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதித்துவம் குறித்த சர்ச்சைக்கும் உச்சநீதிமன்றத்தின் மேற்குறிப்பிட்ட தீர்ப்புரை பொருந்தும். அதாவது அட்டவணைத் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் குறைந்தபட்ச ஊதிய நிர்ணயம்/மறுநிர்ணயம் தொடர்பாக ஏற்படுத்தப்படும் குழு/வாரியத்தில், சம்பந்தப்பட்ட தொழிலில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் கண்டிப்பாக இடம்பெற வேண்டும் என்பது அவசியமல்ல; ஆனால், குழு/வாரியத்தில் நியமிக்கப்படும் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகள் கண்டிப்பாக அட்டவணைத் தொழில்களில் வேலை செய்பவராக இருக்க வேண்டும்.

சுயேட்சை உறுப்பினர்கள் (Independent members): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-9, அட்டவணைத் தொழில்களில் குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம்/மறுநிர்ணயம் செய்வதற்காக ஏற்படுத்தப்படும் குழு/வாரியத்தில் மூன்றில் ஒரு பங்குக்கு மிகாத எண்ணிக்கையில் சுயேட்சை உறுப்பினர்கள் நியமிக்கப்பட வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இவற்றினின்று சுயேட்சை என்பவர் பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர் சார்பாக இல்லாத ஒரு நபரைக் குறிப்பிடுகிறது என்பதை அறிந்து கொள்ளலாம். இங்கு இயல்பாகவே எழும் கேள்வி என்னவெனில், அரசு அலுவலர்கள் (govt. officials), சுயேட்சை உறுப்பினர்களாக நியமக்கப்பட முடியுமா என்பதாகும். உச்சநீதிமன்றத்தின் **State of Andra Pradesh Vs. Naraya Velur Bidi Manufacturing Factory, AIR 1973 SC 1307.,** என்ற வழக்கின் முடிவுக்கு முன்னர், மத்தியப்பிரதேசம், கல்கத்தா, ஆந்திரப்பிரதேசம் ஆகியவற்றின் உயர்நீதிமன்றங்கள், அரசு அலுவலர்கள், பிரிவு-9-ன் பொருளுக்கு உட்பட்ட சுயேட்சை நபர்கள் அல்ல என்றும், பஞ்சாப், கேரளா, பாம்பே மற்றும் மைசூர் உயர்நீதிமன்றங்கள், அரசு அலுவலர்கள் சுயேட்சை நபர்களே என்றும் குறிப்பிட்டிருந்தன. உச்சநீதிமன்றம் மேற்குறிப்பிட்ட State of Andra Pradesh Vs. Naraya Velur Bidi., வழக்கில், குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-9, அரசு அலுவலர்களை சுயேட்சை நபர்கள் என்ற பொருளில் இருந்து விலக்குவதாக ஏதும் குறிப்பிடப்படவில்லை என்றும், பணியாண்மையர்கள், தொழிலாளர்கள் என்பதற்கு எதிரான பொருளில் மட்டுமே குறிப்படப்பட்டுள்ளது என்பதை விளக்கியது. மேலும், அரசு அலுவலர், பணியாண்மையர் அல்லது

தொழிலாளர் சார்பான நபரா அல்லது இல்லையா என்பது ஒவ்வொரு வழக்கின் பொருண்மைகளைச் சார்ந்தது என்றும், உயர் அரசு அலுவலர்கள், தங்களின் பணி அனுபவத்தின் காரணமாக, பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர் பிரச்சனைகளை நன்கு அறிந்திருக்கக்கூடிய வாய்ப்பு இருப்பதால், அவர்கள் பிரிவு-9-ன்கீழ் நியமிக்கப்படும் குழு/வாரியத்திற்கு சிறப்பான உதவிகளை அளிக்க முடியும் என்றும் குறிப்பிட்டது. இறுதியாக, அவர்கள் அரசு அலுவலர்கள் அல்லது அரசு ஊழியர்கள் என்பது மட்டுமே அவர்களின் சுதந்திரமான அல்லது சுயேட்சை தன்மையை இழக்கச் செய்யாது என்பதைக் குறிப்பிட்டது. இத்தகைய சச்சரவுகளுக்கு முற்றுப்புள்ளி வைப்பதற்காகவே தமிழக அரசு, பிரிவு-9, உடன், 9-A-வை சேர்த்தது. பிரிவு-9-A குறிப்பிடுவதாவது;

'குழுக்கள், துணைக்குழுக்கள் மற்றும் ஆலோசனை வாரியத்தின் உறுப்பினர்கள் மற்றும் தலைவர் ஆகியோர் நியமனம் குறித்த தமிழக அரசின் ஆணையை குறித்து எந்தவொரு கேள்வியும் எழுப்ப முடியாது, வாரியம், குழு அல்லது துணைக்குழுவின் காலியிடம் (vacancy) அல்லது வாரியம், குழு அல்லது துணைக்குழுவை ஏற்படுத்தியதில் உள்ள முறைகேடு (irregularity) அல்லது தவறின் காரணமாக, வாரியம், குழு அல்லது துணைக்குழுவின் செயல் அல்லது நடவடிக்கைக் குறித்து எந்தவொரு நீதிமன்றத்திலும் வினா எழுப்ப முடியாது'.

99. குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின் கீழான கோருரிமைகள் / Claims under Minimum Wages Act (அல்லது) குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தின்கீழ் கோருரிமைகளை தீர்மானிக்கும் அதிகாரமுடையவர்கள் / Authorities to decide claims under the Minimum Wages Act - Nov-2016, Nov-2012

கோருரிமைகளை கேட்பதற்கான அதிகாரிகளின் நியமனம் (Appointment of authority to hear claims): குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம், 1948, பிரிவு-20-ன்படி, உரிய அரசு, அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டின் வாயிலாக, ஓர் குறிப்பிட்ட பகுதி பொறுத்து, எழும் அனைத்து கோருரிமைகளையும் முடிவு செய்வதற்காக ஓர் அதிகாரியை நியமிக்கலாம். அத்தகைய அதிகாரி-

(i) குறைந்தபட்ச அளவு ஊதியங்களைவிடக் குறைவான ஊதியம் வழங்குவது தொடர்பாக; அல்லது;

(ii) ஓய்வு நாட்களுக்கான ஊதியம் வழங்குவது அல்லது ஓய்வு நாட்களில் செய்யப்பட்ட வேலைக்கான ஊதியம் வழங்குவது தொடர்பாக; அல்லது;

(iii) மிகை நேர வேலைக்கு வழங்கப்பட்ட தொகை தொடர்பாக – எழும் சச்சரவுகளை விசாரிக்கவும் முடிவு செய்யவும் நியமிக்கப்படுவார்.

மேற்குறிப்பிட்டவாறு இச்சட்டத்தின்கீழான கோருரிமைகளை முடிவு செய்யும் அதிகாரி என்பவர் பின்வருபவர்களில் எவரேனுமாக இருக்கலாம்;

(a) தொழிலாளர்கள் இழப்பீட்டிற்கான ஆணையர் (Commissioner for workmen's Compensation); அல்லது;

(b) எந்தவொரு பகுதிக்கும் ஓர் தொழிலாளர் ஆணையருக்குரிய பணிகளை செயல்படுத்தும் மைய அரசின் அலுவலர் எவரும்; (any officer of the Central Govt. exercising functions as a Labour commissioner for any region); அல்லது

(c) தொழிலாளர் ஆணையர் பதவிக்கு குறையாத மாநில அரசு அலுவலர் எவரும்; அல்லது;

(d) ஓர் உரிமையியல் நீதிமன்ற நீதிபதியாக அல்லது முழு நேரக் குற்றவியல் நீதித்துறை நடுவர் (Stipendiary magistrate).

எவரெல்லாம் விண்ணப்பிக்கலாம்? (Who may apply?) ஓர் தொழிலாளி ஏதேனும் கோருரிமை கொண்டுள்ளபோது;

(i) தொழிலாளி தாமாகவே, அல்லது;

(ii) வழக்குரைஞர், அல்லது;

(iii) தொழிலாளி தன் சார்பாக செயல்படுவதற்கு எழுத்துமூலமான அதிகாரம் பெற்றுள்ள தொழிற்சங்க நிருவாகி, அல்லது;

(iv) தொழிலாளர் ஆய்வாளர், அல்லது;

(v) மேற்குறிப்பிட்ட, கோருரிமைகளை முடிவு செய்யும் அதிகாரியின் அனுமதியைப் பெற்ற எவரும் – விண்ணப்பிக்கலாம்.

6 மாதத்திற்குள் விண்ணப்பம் அளிக்கப்பட வேண்டும் (Application to be filed within 6 months): இப்பிரிவின்கீழ் செய்யப்படும் ஒவ்வொரு கோருரிமை விண்ணப்பங்களும், குறைந்தபட்ச ஊதியம் அல்லது பிற தொகைகள் வழங்கப்பட வேண்டிய பணியாண்மையரின் கடப்பாடு எழுந்த தேதியிலிருந்து 6 மாதத்திற்குள் அளிக்கப்பட வேண்டும். இருப்பினும், உரிய அதிகாரி 6 மாதத்திற்குள் விண்ணப்பம் தாக்கல் செய்யப்படாததற்கு போதிய காரணம் உள்ளது என மனநிறைவு அடைவாராயின், 6 மாதக்காலம் முடிவடைந்த பின்பும்கூட அத்தகைய விண்ணப்பத்தை அனுமதிக்கலாம்

இழப்பீட்டுத்தொகை (Amount of compensation): விண்ணப்பம் அனுமதிக்கப்பட்டவுடன், விண்ணப்பதாரர் மற்றும்

பணியாண்மையருக்கு அவர் தரப்பு கேட்பினுக்கு அதிகாரி வாய்ப்பளிப்பார். அவசியம் ஏற்படின், கூடுதல் விசாரணை மேற்கொண்டு தொழிலாளிக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைவிடக் குறைவான ஊதியம் வழங்கப்பட்டுள்ளது என முடிவு செய்வாரேயானால், உண்மையில் வழங்கப்பட்டுள்ள ஊதியம் மற்றும் குறைந்தபட்சம் வழங் வேண்டிய ஊதியத்திற்கு இடையேயான தொகை வித்தியாசத்தில் (difference), தான் தகுதியானது எனக் கருதினால், வித்தியாசத்தின் 10 மடங்குக்கு மிகாத தொகையை இழப்பீடாக செலுத்த உத்தரவிடலாம்.

அதிகாரியின் அதிகாரங்கள் (Powers of authorities): இச்சட்டத்தின்கீழான அதிகாரி, பின்வரும் நோக்கங்களுக்காக, 1908-ஆம் ஆண்டு உரிமையியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின்கீழான ஓர் உரிமையியல் நீதிமன்றம் கொண்டுள்ள அனைத்து அதிகாரங்களையும் கொண்டிருப்பார்; அதாவது-

(i) சான்றுகளைப் பெறுதல்;

(ii) சாட்சிகளை கட்டாயப்படுத்தி வரவழைத்தல்; மற்றும்;

(iii) ஆவணங்கள் முன்னிலையிடுவதை கட்டாயப்படுத்தல்.

ஒவ்வொரு அதிகாரியும், குற்றவியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின் அத்தியாயம் XXXV, பிரிவு-195-ன் நோக்கத்திற்காக ஓர் உரிமையியல் நீதிமன்றமாக கருதப்பட வேண்டும்.

அலகு-VII

1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டம் [The Payment of Wages Act, 1936]

51. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் நோக்கங்களை விவாதிக்க.(Discuss the objects of the Payment of Wages Act, 1936) - Nov-2013(v)

SN - 100 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் நோக்கங்கள் / Objects of the Payment of Wages Act - Nov-2013

விடைக்குறிப்பு : (அ) வரலாற்றுக் காரணங்கள் – (ஆ) சட்ட முகப்புரை – (இ) நீதிமன்றத்தின் முடிவுகள்

1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டம், தொழிலாளர் இனத்தின் நலன் குறித்த ஓர் முக்கியமான சமூக பாதுகாப்புச் சட்டமாகும். ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் நோக்கங்களை பின்வரும் மூன்று தலைப்புகளின்கீழ் காண்பது மிகப் பொருத்தமானதாக இருக்கும். அவை;

(அ) வரலாற்று காரணங்கள்;

(ஆ) சட்ட முகப்புரை; மற்றும்;

(இ) நீதிமன்றத்தின் முடிவுகள்

(அ) வரலாற்றுக் காரணங்கள் (Historical reasons):

ஊதியம் வழங்கல் சட்டம் தொகுக்கப்படுவதற்கு முன்பு, ஊதியம் வழங்கல் தொடர்பான பல்வேறு தொழில் முறைகேடுகள் பெருமளவில் நடைபெற்றது. முதலாளிகள், தொழிலாளர்களுக்கான ஊதியத்தை ஓர் உறுதியான வடிவில் வழங்காதிருந்தனர். அதாவது சில நேரங்களில் பணமாகவும் சில நேரங்களில் இனமாகவும் (பொருட்கள்) அளித்தனர். ஊதியமும் மிகுந்த காலதாமதமாக வழங்கப்பட்டதால் தொழிலாளர்கள் வறுமைக்கும், அதிகரித்துக் கொண்டே வரும் கடன் சுமைக்கும் தள்ளப்பட்டனர். இவை மட்டுமின்றி, தொழிலாளர்களின் ஊதியத்தில் பல்வேறு பிடித்தங்களைச் செய்ததன் காரணமாக, அவர்கள் சொற்பத் தொகையையே ஊதியமாக பெற்றனர்.

நடைமுறையில் பெரும்பாலும் மாதத்திற்கொரு முறை ஊதியம் வழங்கும் வழக்கம் இருந்தாலும், ஊதியம் பல்வேறு மாறுபட்ட காலங்களில் வழங்கப்பட்டது. வருடம் முழுதும் இயங்கும் தொழிற்சாலைகள் மற்றும்

இரயில்வே துறையில் அபராதம் விதிப்பது ஓர் பொதுவான நடைமுறையாகவே இருந்தது. மேலும் மருத்துவ பராமரிப்பு, கல்வி, வாசிக்கும் (படிக்கும்) அறைகள், தங்களின் சொந்த ஊதியத்தில் முன்பணமாக பெற்றிருந்த தொகைக்கு வட்டி, முதலாளியால் தேர்வு செய்யப்படும் சமய மற்றும் அறப்பண்பு நோக்கங்கள் உள்ளிட்ட பிறப் பிடித்தங்களும் வழக்கத்தில் இருந்தது. பஞ்சாலைகளில், தொழிலாளர், வேலையின்போது தான் நெய்த துணிகளில் வீணாகிப் போனதை அவருக்கே அளிப்பதும், அதற்கான மொத்த விற்பனை விலையை (wholesale selling price) அவரின் சம்பளத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்வதும் வழக்கமாக இருந்தது. பிற ஆலைகளில் பின்பற்றப்பட்ட வழக்கம் என்னவெனில், ஒரு நாள் வேலைக்கு வராமல் இருப்பின், அவரது ஊதியத்தில் இரண்டு நாட்களுக்கான சம்பளத்தை பிடித்தம் செய்வதாகும். பெரும்பாலும் ஊதியம் வழங்குவதன் காலம் மற்றும் தொகை குறித்து ஓர் உறுதியற்ற நிலையே இருந்தது. இத்தகைய நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளின் மூலம் முதலாளிகள் தங்களால் முடிந்த அளவில் தொழிலாளர் வர்க்கத்தை எந்த அளவிற்கு சுரண்டமுடியுமோ அந்த அளவிற்கு சுரண்டலாயினர்.

தொழிலாளர்கள் ஒருங்கிணைந்து ஊதியம் முறையாகவும், முறையற்ற பிடித்தங்கள் இன்றியும் வழங்குமாறு பல்வேறு கோரிக்கைகளை எழுப்பினர். முதன்முதலாக 1925-ஆம் ஆண்டில் 'வாரத்திற்கொரு முறை வழங்கும் வரைவு' (Weekly Payment Bill) எனும் தனியார் வரைவு, சட்டமன்றத்தில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது. இவ்வரைவு, சில நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளுக்கு தீர்வு காண விழைவதாக இருந்தது. இருப்பினும் அரசு, முறையாக ஊதியம் வழங்குவதற்கும், முறையற்ற பிடித்தங்கள் மற்றும் முதலாளிகள் மேற்கொள்ளும் பிற தகாத செயல்களை சரிபார்ப்பதற்கும் ஓர் சட்டத்தை தொகுப்பதாக அளித்த உறுதிமொழியின் பேரில் இவ்வரைவு நிறைவேற்றப்படவில்லை.

இந்திய அரசு, 1926-ஆம் ஆண்டில் தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களுக்கு ஊதியம் வழங்குவதில் நிகழும் காலதாமதம் மற்றும் அவர்கள்மீது விதிக்கப்படும் அபராதங்கள் குறித்த நடைமுறைநிலையை விசாரித்து அறிந்து கொள்வதற்காக உள்ளாட்சி மன்றங்களுடன் விவாதித்தது. இது தொடர்பான ஆய்வுகள் மற்றும் விசாரணைகளில் இத்தகைய நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் நடைமுறையில் பின்பற்றப்படுவது கண்டறியப்பட்டு, இது தொடர்பாக சேகரிக்கப்பட்ட சான்றுகள், 1926-ஆம் ஆண்டில் நியமிக்கப்பட்ட இராயல் தொழிலாளர் ஆணையத்திடம் (Royal Commission on Labour) அளிக்கப்பட்டது. இராயல் ஆணையத்தின் அறிக்கை, இரயில்வே மற்றும்

தொழிற்சாலைகளில், ஏழைத் தொழிலாளர்களின் ஊதியத்திலிருந்து தகாத பிடித்தங்கள் செய்வது ஓர் முறையாகவே பின்பற்றப்படுகிறது என்பதை வெளிப்படுத்தியது. இராயல் ஆணையம், ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தங்கள் மற்றும் அபராதங்கள் தொடர்பான சட்டம் இயற்றப்படுவது விரும்பத்தக்கது மற்றும் அவசியமானது எனப் பரிந்துரைத்தது. ஆணையத்தின் முக்கியமான பரிந்துரைகள், அபராதங்கள், சேதம் அல்லது இழப்பு ஏற்படுத்தியமைக்கான பிடித்தங்கள், வீட்டுவசதி குறித்த பிடித்தங்கள் மற்றும் பிற இதர முறையற்ற பிடித்தங்களுக்கான அபராதத்தொகை உள்ளிட்ட பொருள்கள் தொடர்பாக இருந்தது. இவைகளே 1936-ஆம் ஆண்டு சட்டத்திற்கு அடிப்படையாக அமைந்தது.

(ஆ) சட்டமுகப்புரை (Preamble):

1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் முகப்புரை, 'வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட சிலக் குறிப்பிட்ட வகையான நபர்களின் ஊதியம் வழங்கலை முறைப்படுத்துவது அவசியம்' என்பதன் நோக்கத்திற்காக இச்சட்டம் இயற்றப்படுவதாக குறிப்பிடுகிறது. சட்ட முகப்புரை என்பது ஓர் குறுகிய மற்றும் நுட்பமான முறையில் தன்னுள் பல பொருள்களைக் கொண்டதாகும். முகப்புரையில் இடம் பெற்றுள்ள 'சிலக் குறிப்பிட்ட வகையான' என்றச் சொல், இச்சட்டத்தின் பொருந்துகைக்கு உட்பட்ட அனைத்து தொழிலாளர்களையும், மற்றும் 'முறைப்படுத்தல்' என்பது, குறிப்பிட்ட காலம், குறிப்பிட்ட முறை மற்றும் எத்தகைய பிடித்தங்கள் செய்வது, எத்தகைய பிடித்தங்களை செய்யக்கூடாது என்பதில் இருந்து, இது தொடர்பாக எழும் சச்சரவுகளை தீர்வு செய்வது வரையில் உள்ள பொருள்களைக் குறிக்கும் என்பதை நாம் புரிந்து கொள்ளவேண்டும்.

(இ) நீதிமன்றத்தின் முடிவுகள் (decisions of the Courts):

நீதிமன்றங்கள் எண்ணற்ற வழக்குகளில் இச்சட்டத்தின் நோக்கம் பற்றிக் குறிப்பிட்டுள்ளன. அவற்றுள் ஓரிரு வழக்குகளை மட்டும் காண்போம்

Krishna Prasad Gupta Vs. Controller, Printing and Stationary., (1996) 1 LLJ 296 (SC)., என்ற வழக்கில், உச்சநீதிமன்றம் பின்வருமாறு குறிப்பிட்டது; '1936-ஆம் ஆண்டின் ஊதியம் வழங்கல் சட்டம், வேலையின்மை அல்லது காலம் தாழ்த்தி ஊதியம் வழங்கல் அல்லது குறைவான ஊதியங்கள் வழங்குதல் போன்ற காரணங்களினால் தள்ளப்படும் தொழிலாளர்களின் பரிதாப நிலையில் இருந்து உடனடி மேம்பாடு கண்டிடுவதை நோக்கமாகக் கொண்டது.'

General Manager, India Cements Ltd Vs. Subramanian N.S. (1998) I LLJ 584 (Mad)., இச்சட்டத்தின் பொதுவான நோக்கம்,

வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட நபர்களுக்கு, அவர்களுக்கு வழங்க வேண்டிய ஊதியத்தை குறிப்பிட்ட முறையில், குறிப்பிட்ட கால இடைவெளிகளில் மற்றும் எவ்வித அனுமதி பெறாத பிடித்தங்கள் செய்யாமல் வழங்கப்பட வேண்டும் என்பதாகும். இவ்வாறு, இச்சட்டம் மூன்றுவித நோக்கங்களைக் கொண்டது; (1) வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட நபர்களுக்கு குறிப்பிட்ட முறையில் ஊதியம் வழங்க வேண்டும்; (2) ஊதியம் வழங்குவது குறிப்பிட்ட கால இடைவெளிகளில் இருக்க வேண்டும்; (3) ஊதியங்களில் இருந்து சட்டத்திற்கு புறம்பான மற்றும் அனுமதி பெறாத பிடித்தங்கள் செய்வதை இச்சட்டம் தடை செய்கிறது.

Laxmi Industrial Corporation Vs. K.K. Tewari., (1995) 1 LLJ 276., என்ற வழக்கில், இராஜஸ்தான் உயர்நீதிமன்றம், இச்சட்டத்தின்கீழ் உள்ளடக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் ஊதியங்கள் குறிப்பிட்ட கால எல்லைக்குள் வழங்கப்படுவதையும் மற்றும் சட்டத்தினால் அனுமதிக்கப்பட்ட பிடித்தங்களைத்தவிர முதலாளிகள் பிற பிடித்தங்கள் செய்யாமல் இருப்பதை உறுதி செய்வதற்காகவும் இச்சட்டம் இயற்றப்பட்டது என்பதை குறிப்பிட்டது. மேலும் இதற்கு மாறான செயல், மனசாட்சியற்ற முதலாளிகளுக்கு எதிராக தொழிலாளர்களின் நலனைப் பாதுகாப்பதற்காக இயற்றப்பட்ட இச்சமூக நலச்சட்டத்தின் வகையங்களை தோற்கடிக்கச் செய்ததாகிவிடும் என்பதை எடுத்துரைத்தது.

52. ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் அனுமதிக்கப்பட்ட கழிவுகள் யாவை? - (Mention the deductions authorised by Payment of Wages Act, 1936) - May-2015 (v) May-2014 (அல்லது)

❖ **1936-ஆம் ஆண்டு ஊதிய வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் ஒரு முதலாளி ஊதியத்திலிருந்து கழிப்பது என்ன? (What are the deductions from Wages that can be made by the employer under the Payment of Wages Act, 1936?) - Nov-2014 (v), May - 2014 (v) 2015 (v) May-2014 (அல்லது)**

❖ **தொழிலாளர்களின் ஊதியத்தில் சட்டவிரோதமான பிடித்தங்கள் செய்யப்படாவண்ணம், 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கீடு சட்டம் எவ்வாறு பாதுகாக்கிறது? (How far and to what extent the Payment of Wages Act,**

1936 safeguards the Wages of employees from unlawful deductions?) - May-2013.

1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியங்கள் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு -7(2), ஓர் பணியாண்மையர், தம்மால் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கும் ஊதியத்தில் பிடித்தங்கள் அல்லது கழிவுகள் செய்வதற்கு அனுமதிக்கப்பட்டுள்ள இனங்களை தனித்தனியே தெளிவாகக் குறிப்பிடுகிறது. எனவே இச்சட்டத்தில் குறிப்பிடப்படாத எந்தவொரு இனங்களின்கீழான பிடித்தமும் சட்டவிரோதப் பிடித்தங்கள் என்பதால், அத்தகைய பிடித்தங்கள் செய்யப்படுவதனின்று தொழிலாளர்கள் பாதுகாக்கப்படுகின்றனர். பிரிவு-7(2)-ன்கீழ் செய்யப்படும் பிடித்தங்கள் அல்லது கழிவுகள் பின்வரும் இனங்களின்கீழ் இருக்கலாம்:

(1) அபராதங்கள் (Fines): ஓர் தொழிலாளியின் ஊதியத்தில், அபராதம் பிடித்தம் செய்வதை பிரிவு 7(2) (a), அனுமதிக்கிறது. இருப்பினும் பிடித்தம் செய்யப்படும் அபராதம், இச்சட்டத்தின் பிரிவு-8-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள வகையங்களின் விதிகளுக்கு உட்பட்டதாக இருக்க வேண்டும். குறிப்பாக, பிரிவு-8(4)-ல் கூறப்பட்டுள்ளவாறு, ஓர் ஊதியக் காலத்தில், ஒரு தொழிலாளியின் ஊதியத்தில் அபராதத்தின் மொத்தத்தொகை 3 சதவீதத்தினை மிகக்கூடாது.

(2) வேலைக்கு வராதிருத்தலுக்கான பிடித்தங்கள் (Deductions for absence from duty): பிரிவு - 7(2) (b), வேலைக்கு வராமைக்காக பிடித்தம் செய்வதை அனுமதிக்கிறது. இது தொடர்பாக, பிரிவு-9, பின்வரும் விதிகளை வகுத்துள்ளது.

முதலாவதாக, தொழிலாளி, அவரது பணி நிபந்தனைகளின்படி, எந்த இடத்தில் அவர் வேலை செய்ய வேண்டுமோ, அந்த இடத்திற்கு வராமல் இருந்தால் ஊதியத்தில் பிடித்தம் செய்யலாம்.வேலைக்கு வராதிருப்பது ஒரு நாள் முழுமைக்கும் அல்லது அதன் எந்தவொரு பகுதிக்குமாக இருக்கலாம்.

இரண்டாவதாக, வேலைக்கு வராமைக்காக செய்யப்படும் பிடித்தம், அந்த ஊதியக் காலத்தில், அவர் வேலைக்கு வராததன் காரணமாக பெறப்படுகின்ற ஊதிய இழப்பிற்கு சமமான உறவைக் கொண்டிருக்கும் அத்தகைய தொகையை மிகக்கூடாது (அதாவது வேலைக்கு வராத நாளுக்கான பிடித்தத்தை தவிர கூடுதல் பிடித்தம் ஏதும் செய்யக்கூடாது)

மூன்றாவதாக, உரிய அரசு, இது தொடர்பாக செய்யப்படும் விதிகளுக்கு உட்பட்டு, தொழிலாளர்களில் 10 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட நபர்கள், தங்களின் பணி நிபந்தனைகளின்படி, உரிய அறிவிப்பு அளிக்க வேண்டியதிருந்தும், அறிவிப்பு அளிக்காமல் அல்லது நியாயமான காரணம்

இல்லாமல், தங்களுக்குள் ஒருமித்து வேலைக்கு வராமல் இருந்தால், அத்தகைய நபர்களின் ஊதியத்திலிருந்து 8 நாட்களுக்கு மிகாத தொகையை பிடித்தம் செய்யலாம்.

(3) சேதம் அல்லது இழப்பு ஏற்படுத்தியதற்கான பிடித்தம் (Deductions for damage or loss of goods): தொழிலாளியின் நேரடியான அசட்டை அல்லது தவறின் காரணமாக அவரது பொறுப்பில் வெளிப்படையாக ஒப்படைக்கப்பட்ட பொருளுக்கு சேதம் அல்லது இழப்பு ஏற்பட்டால் அல்லது அவர் கணக்கு கொடுக்க வேண்டிய தொகை குறித்து இழப்பு ஏற்பட்டிருந்தால் அதற்கான தொகையை பிடித்தம் செய்து கொள்ளலாம் என்பதை பிரிவு-7(2) (c), குறிப்பிடுகிறது. இந்நோக்கத்திற்காக, பிரிவு-10, விளக்கமான விதிகளைக் கொண்டுள்ளது.

(4) குடியிருப்பு வசதிக்கான பிடித்தம் (Deduction for house accomodation): பணியாண்மையரால் அல்லது அரசினால் அல்லது நடைமுறையில் உள்ள எந்தவொரு சட்டத்தின்கீழும் ஏற்படுத்தப்பட்ட வீட்டுவசதி வாரியத்தினால் (housing board), தொழிலாளிக்கு குடியிருப்பு வசதி அளிக்கப்பட்டிருந்தால் அதற்கான தொகை பிடித்தம் செய்வதை பிரிவு 7(2)(d) அனுமதிக்கிறது.

(5) வசதிகள் மற்றும் சேவைகளுக்கான பிடித்தங்கள் (Deductions for amenities and services): உரிய அரசு, அல்லது இது தொடர்பான அலுவலரின் பொதுவான அல்லது குறிப்பிட்ட உத்தரவின்மூலமாக அதிகாரமளிக்கும் அத்தகைய வசதிகள் அல்லது சேவைகள் அளித்ததற்காக பிடித்தங்கள் செய்வதை பிரிவு 7(2) (e) அனுமதிக்கிறது.

(6) முன்பணம் அளித்ததை திரும்ப பெறுவதற்கான பிடித்தம் (Deduction for recovery of advance): முன்பணமாக அளித்த தொகையை, அதாவது பயணப்படி (TA) அல்லது ஊர்திப்படி (Convyance allowance) உள்ளிட்ட அது எந்தவிதத்தில் இருந்தாலும் மற்றும் அதற்குரிய வட்டியுடன் அல்லது தவறுதலாக கூடுதலாக வழங்கிய ஊதியத்தை சரி செய்வதற்காக பிடித்தம் செய்வதை பிரிவு-7(2) (f) அனுமதிக்கிறது. மேலும் பிரிவு-12, முன்பணத்தை திரும்பபெறுவது குறித்த நிபந்தனைகளை கொண்டுள்ளது.

(7) நல நிதியிலிருந்து பெற்ற கடனை திரும்ப பெறுவதற்கான பிடித்தங்கள் (Deductions for recovery of loans made from the Welfare Fund): உரிய அரசினால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட விதிகளின்படி ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழிலாளர் நல நிதியத்திலிருந்து பெறப்பட்ட கடனுக்காகவும்

மற்றும் அதற்குரிய வட்டியையும் பிடித்தம் செய்வதற்கு பிரிவு - 7(2) (ff) அதிகாரம் அளிக்கிறது.

(8) குறிப்பிட்ட நோக்கத்திற்காக பெறப்பட்ட கடனை திரும்ப பெறுவதற்கான பிடித்தம் (Deductions for recovery of loans made for specified purpose): வீடு கட்டுவதற்காக அல்லது உரிய அரசினால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பிற நோக்கத்திற்காக அளிக்கப்பட்ட கடனையும் மற்றும் அதற்குரிய வட்டியையும் பிடித்தம் செய்வதற்கு பிரிவு-7(2) (fff) அதிகாரமளிக்கிறது. மேலும், இப்பிரிவின்கீழ் வழங்கப்படும் கடன், அளிக்கப்படும் தொகை அளவு மற்றும் அதற்குரிய வட்டிவீதம் தொடர்பாக உரிய அரசினால் செய்யப்படும் விதிகளுக்கு உட்பட்டது என்பதை, பிரிவு-12-A குறிப்பிடுகிறது.

(9) வருமான வரிக்கான பிடித்தம் (Deductions for Income-Tax): தொழிலாளியால் செலுத்தப்பட வேண்டிய வருமான வரியை பிடித்தம் செய்வதற்கு பிரிவு-7(2) (g) அனுமதிக்கிறது. ஓர் குறிப்பிட்ட நபர் செலுத்த வேண்டிய வரித்தொகை, வருமான வரிச்சட்டத்தின்கீழ் ஆளுமை செய்யப்படும் மற்றும் பிடித்தம் செலுத்தப்பட வேண்டிய வரியின் அளவுக்கு இருக்கும். தொழிலாளிக்கு மொத்தமாக வரி செலுத்துவது சிரமாக இருக்கும் என்பதால் இது பொதுவாக 12 தவணைகளின் அடிப்படையில் பிடித்தம் செய்யப்படுகிறது.

(10) நீதிமன்ற ஆணையின் பேரில் பிடித்தம் (Deduction by the order of the Court): நீதிமன்றத்தின் ஆணை அல்லது அத்தகைய ஆணைகளைச் செய்வதற்கு தகுதி பெற்றுள்ள பிற அதிகாரி / அதிகாரக்குழுவின் ஆணையின்பேரில் பிடித்தம் செய்வதை பிரிவு-7(2)(h) அதிகாரமளிக்கிறது.

(11) வருங்கால வைப்பு நிதிக்கான பிடித்தம் (Deduction for the Provident Fund): 1961-ஆம் ஆண்டு வருமான வரிச்சட்டத்தின் பிரிவு-2-ன் 38-ஆவது வாசகத்தில் வரையறுக்கப் பட்டவாறான எந்தவொரு வருங்கால வைப்பு நிதி சந்தா தொகை செலுத்தப்படுவதற்கும் அல்லது அத்தகைய வருங்கால வைப்பு நிதியில் பெறப்பட்ட முன்பணத்திற்காகவும் பிடித்தம் செய்வதை பிரிவு-7(2)(i) அனுமதிக்கிறது.

(12) கூட்டுறவு சங்கங்களுக்கான தொகை செலுத்துவதற்கான பிடித்தம் (Deductions for payments to co-operative societies): உரிய அரசினால் அல்லது இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் எந்தவொரு அலுவலரால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட கூட்டுறவு சங்கத்திற்கு அல்லது இந்திய தபால் அலுவலகத்தினால் பராமரிக்கப்படும் காப்பீட்டுத் திட்டத்திற்காக

செலுத்தப்பட வேண்டிய பிடித்தங்களைச் செய்வதற்கு பிரிவு 7(2) (j) அதிகாரமளிக்கிறது. இருப்பினும் இத்தகைய பிடித்தங்கள் உரிய அரசினால் விதிக்கப்படும் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டது.

(13) தொழிலாளியின் ஒப்புதலுடன் செய்யப்படும் பிடித்தங்கள் (Deductions with the consent of workman): தொழிலாளியின் எழுத்துமூலமான அதிகாரமளிப்புடன் LIC-க்கான காப்பீடு கட்டணம் அல்லது இந்திய அரசின் அல்லது மாநில அரசின், அரசு கடன் பத்திரங்கள் அல்லது சேமிப்பு திட்டத்தின் நோக்கத்திற்காக அஞ்சல் அலுவலக சேமிப்பு கணக்கில் வைப்பு செய்யப்படுவதற்கான தொகையை பிடித்தம் செய்யலாம். இத்தகைய பிடித்தங்களும், இது தொடர்பாக மாநில அரசினால் விதிக்கப்படும் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டது - பிரிவு-7(2) (k).

(14) நல நிதியத்திற்கான பிடித்தம் (Deduction for welfare fund): பிரிவு - 7(2) (kk), 1982-ஆம் ஆண்டில் சேர்க்கப்பட்டது. இப்பிரிவு தொழிலாளின் எழுத்துமூல அதிகாரமளிப்புடன், பணியாண்மையர் அல்லது பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கத்தினால் ஏற்படுத்தப்பட்ட நல நிதியத்திற்கு தொழிலாளர் அல்லது அவரின் குடும்ப உறுப்பினர் அல்லது இருவருக்குமான பங்களிப்புத் தொகையை பிடித்தம் செய்யலாம். இருப்பினும் இத்தகைய நல நிதியம் ஏற்படுத்துவதற்கு உரிய அரசின் அங்கீகாரம் தேவை என்பதுடன், இந்நிதியத்திற்காக பிடித்தம் செய்வது உரிய அரசின் ஒப்புதல் தொடர்ந்திருக்கும் வரை மட்டுமே செய்யப்பட முடியும்.

(15) தொழிற்சங்க உறுப்பினர் கட்டணத்திற்கான பிடித்தம் (Deduction for Trade Union membership): இப்பிரிவும் [பிரிவு-7(2) (kkk)] 1982-ஆம் ஆண்டில் சேர்க்கப்பட்டதாகும். இது 1926 ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கத்திற்கு செலுத்த வேண்டிய உறுப்பினர் கட்டணத்தை பிடித்தம் செய்து கொள்ள, தொழிலாளர்கள் எழுத்துமூல அதிகாரம் அளிக்கும்போது, பிடித்தம் செய்வதை அனுமதிக்கிறது.

(16) ஃபிடிலிட்டி பொறுப்புறுதி பத்திரத்திற்கான பிடித்தம் (Deduction for Fidelity Guarantee Bonds): பிரிவு-7(2)(l) ஃபிடிலிட்டி பொறுப்புறுதி பத்திரத்திற்கான காப்பீட்டு கட்டணத்தினை பிடித்தம் செய்வதற்கு அனுமதிக்கிறது.

(17) இரயில்வே நிருவாகத்திற்கு ஏற்பட்ட இழப்புகளை திரும்பப் பெறுவதற்கான பிடித்தம் (Deduction for recovery of loans sustained by a Railway Administration): இரயில்வே நிறுவனத்தினால் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட நபர், போலி நாணயம்,

பொய்யான உருக்குலைந்த ரூபாய் தாள்களை பெற்றுக்கொண்டதன் காரணமாக, ரயில்வே நிருவாகத்திற்கு ஏற்படுத்திய இழப்பிற்கு ஈடான தொகையை திரும்ப பெறுவதற்காக பிடித்தம் செய்வதை பிரிவு-7(2)(m), அதிகாரமளிக்கிறது.

(18) கட்டணங்கள் முறையாக வசூலிக்காததால் ஏற்படுத்திய இழப்பிற்கான பிடித்தங்கள் (Deductions for losses caused due to the failure of proper collection charges): வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட நபர், படி (bill), பொருள் விவரப்படி (invoice) க்கு ஏற்ப அல்லது போக்குவரத்து கட்டணம் (fares), சரக்கு கட்டணம் (freight), தாமதக்கட்டணம் (demurrage), கப்பற்துறைக் கட்டணம் (Wharfage) போன்ற கட்டணங்களை விதிப்பதில் செய்த தவறுக்காக இரயில்வே நிருவாகத்திற்கு ஏற்படுத்திய இழப்பை பிடித்தம் செய்வதற்கு பிரிவு 7(2)(n) அனுமதிக்கிறது.

(19) தவறாக திருப்பி அளித்தல் உள்ளிட்ட காரணங்களினால் இரயில்வே நிருவாகத்திற்கு ஏற்படுத்திய இழப்புகளை திரும்பப் பெறுவதற்கான பிடித்தங்கள் (Deductions for recovery of losses due to incorrect refunds): இரயில்வே பணியாளர், ஏதேனும் தள்ளுபடி (rebate) அல்லது திருப்பி அளித்தலின் (refund) போது நேரடியாக தன்னுடைய அசட்டை அல்லது தவறின் காரணமாக இரயில்வே நிருவாகத்திற்கு இழப்பு ஏற்படுத்தியிருந்தால் அதற்கு ஈடான தொகையை அப்பணியாளரின் ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்வதற்கு பிரிவு-7(2) (o) அனுமதிக்கிறது.

(20) பிரதமரின் தேசிய நிவாரண நிதியத்திற்கான பிடித்தம் (Deduction for Prime Minister's National Relief Fund): தொழிலாளியின் எழுத்துமூலமான அதிகாரமளிப்புடன் பிரதம மந்திரியின் தேசிய நிவாரண நிதியம் அல்லது மைய அரசு அரசிதழ் அறிவிக்கையில் குறிப்பிடும் அத்தகைய பிற நிதியங்களுக்காக பிடித்தம் செய்வதை பிரிவு-7(2)(p) அனுமதிக்கிறது.

பிடித்தம் செய்யப்படும் அதிகபட்ச தொகை (Maximum amount of deduction): இச்சட்டத்தில் எது எவ்வாறு இருப்பினும், ஒரு தொழிலாளியின் ஓர் ஊதியக் காலத்தில் செய்யப்படும் மொத்த பிடித்தமானது-

(i) கூட்டுறவு சங்கத்திற்கு முழுமையாக அல்லது பகுதியாக பிடித்தம் செய்யப்படுமானால், அவரது மொத்த தொகைப் பிடித்தம் 75 சதவீதத்திற்கு மிகாமலும்;

(ii) பிற எந்தவொரு நேர்வுகளிலும் 50 சதவீதத்திற்கு மிகாமலும்

இருக்க வேண்டும். இருப்பினும், பிரிவு-7(2)-ன்கீழ் அதிகாரமளிக்கப்பட்ட மொத்த ஊதியத்தில் நேர்விற்கேற்ப 75 சதவீதம் அல்லது 50 சதவீதத்திற்கு மேற்படின், அக்கூடுதல் தொகையை இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய முறையில் திரும்ப பெறலாம் - பிரிவு - 7(3). மேலும், பிரிவு -7 (2) -ல் கூறப்பட்டுள்ள எதுவும், ஒரு பணியாண்மையர், வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட நபரின் ஊதியத்தில் இருந்து திரும்ப பெறுவதற்கு அல்லது அந்நபரால் செலுத்தப்பட வேண்டிய தொகையை, நடைமுறையில் உள்ள எந்தவொரு சட்டத்தின்கீழும் (1989-ஆம் ஆண்டு இந்திய இரயில்வே சட்டம் தவிர்த்து) பெறுவதை விலக்குவதாக பொருள் கொள்ளக்கூடாது - பிரிவு - 7(4).

53. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டம் எவ்வாறு பணியாளர்களை சுரண்டலிலிருந்து பாதுகாக்கிறது என்பதை விளக்குக. (Explain how the Payment of Wages Act, 1936 Protects the Workers from exploitation?) - May-2017, May-2016, May-2013(v) (அல்லது)

❖ **தொழிலாளர்களுக்கு தாமதமின்றி ஊதியம் வழங்குவதற்கு உறுதி செய்வதில், ஊதியம் வழங்குவது குறித்த சட்டத்தின் பிரிவுகள் எந்த அளவு பயனுடையதாக உள்ளது? (How far the provisions of the Payment of Wages Act effective in ensuring prompt payment of wages to employees?) - May-2015**

1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டம் ஓர் முக்கியமான சமூகநலச் சட்டமாகும். இச்சட்டம் நடைமுறைக்கு வருவதற்கு முன்னர் தொழிலாளர்கள் பல்வேறு முறைகளில்முதலாளிகளால் சுரண்டப்பட்டனர். குறிப்பாக ஊதியம் வழங்கும் காலம் முறையற்று இருந்தது. முதலாளிகள் தங்கள் விருப்பம்போல் அபராதங்கள் விதிப்பதும், பிடித்தங்கள் செய்வதும் அன்றைய நாட்களில் ஓர் முறையாகவே இருந்தது. தொழிலாளர்கள் தங்களின் ஊதிய அளவை வைத்து வாழ்க்கையை திட்டமிட முடியாதவாறு உறுதியற்று இருந்தது. முதலாளிகள் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கும் ஊதிய அளவை ஆய்வு செய்யவும், இது தொடர்பான கணக்குகளை பராமரிக்கவும், ஊதியம் தொடர்பான தொழிலாளர்களின் பிரச்சனைகளை தீர்வு செய்வதற்கென்று முறையான இயக்க அமைப்புகளும் (machineries) இல்லாமல் இருந்ததால், தொழிலாளர்கள் சுரண்டல்களுக்கு உள்ளாகினர். 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியங்கள் வழங்கல் சட்டம் முதலாளிகளின்

இத்தகைய செயல்களுக்கு சாவு மணி அடித்தது போல் அமைந்தது என்றால் அது மிகையல்ல; ஏனெனில், முதலாளிகள் எந்தெந்த வழிகளில் தொழிலாளர்களை சுரண்டினார்களோ, அத்தகைய செயல்களுக்கு எதிரான நிலையை பின்பற்றப்பட வேண்டிய கடப்பாட்டினை ஊதியம் வழங்கல் சட்டம் விதிக்கிறது. இத்தகைய கடப்பாடுகளை பின்வருமாறு காண்போம்:

(1) ஊதியம் வழங்குவதற்கான கடப்பாடு (Obligation for payment of wages): ஒவ்வொரு பணியாண்மையரும், தம்மால் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட நபர்களுக்கு, ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் வழங்கவேண்டிய அனைத்து ஊதியங்களையும் வழங்குவதற்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ளனர். இத்தகைய பொறுப்பினை பணியாண்மையர் தாமாகவோ அல்லது இதனை நிறைவேற்ற தம் சார்பாக நபரையோ நியமிக்க கடப்பாடு கொண்டுள்ளனர். இச்சட்டத்தின் பிரிவு -3(e) மற்றும் அதனுடன் சேர்ந்த பிரிவு-20(2-A)-ன் பொருளின்படி, பணியாண்மையரால் நியமிக்கப்பட்ட மற்றும் இச்சட்டத்தின் வகையங்களுக்கு உட்பட்டு நடக்க வேண்டிய பொறுப்பினை கொண்டுள்ள நபர், குறிப்பிட்ட காலத்தில் ஊதியம் வழங்கத் தவறும் போது ₹3,000/- வரை அபராதம் விதிக்கப்படுவதற்கு உள்ளாகுவர்.

(2) ஊதிய காலத்தை நிர்ணயிக்கும் கடப்பாடு (Obligation to fix wage period): ஊதியம் வழங்குவதற்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ள ஒவ்வொரு நபரும், ஊதியம் வழங்கும் கால அளவுகளை நிர்ணயம் செய்ய வேண்டும். எவ்வாறிருப்பினும், அத்தகைய காலம் ஒரு மாதத்தை மிகக்கூடாது - பிரிவு- 4.

(3) குறிப்பிட்ட காலத்தில் ஊதியம் வழங்குவதற்கான கடப்பாடு (Obligations to pay wages within stipulated time): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-5, குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் ஊதியம் அளிக்கும் கடப்பாட்டினை பணியாண்மையருக்கு அல்லது அவரது சார்பாக செயல்படுபவருக்கு விதிக்கிறது. மேலும் ஊதியம் வேலை நாட்களின்போது வழங்கப்பட வேண்டும்.

(4) நடப்பிலுள்ள நாணயங்கள் அல்லது பணத்தாள்களின் வடிவில் ஊதியம் வழங்கும் கடப்பாடு (Obligation to pay Wages in current coin or currency notes): ஊதியம் வழங்குவது நடப்பிலுள்ள நாணயங்கள் அல்லது பணத்தாள்களின் வடிவில் அல்லது இரண்டும் சேர்ந்த முறைகளில் வழங்கப்பட வேண்டும் என்பதை பிரிவு-6, குறிப்பிடுகிறது. இதன்மூலம் அத்தியாவசியப் பொருள்களை ஊதியமாக அல்லது ஊதியத்தின் ஒரு பகுதியாக கொடுக்கும்முறை தடுக்கப்பட்டுவிட்டது.

மேலும் இப்பிரிவில், 1976-ஆம் ஆண்டு செய்த திருத்தத்தின்படி, சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளியின் எழுத்துமூலமான ஒப்புதல் பெற்று காசோலையாக அல்லது தொழிலாளியின் வங்கிக்கணக்கில் செலுத்தும் முறையையும் பின்பற்றலாம். இத்திருத்தம் 12.11.1975-லிருந்து முன்மேவுத்தன்மையுடன் செய்யப்பட்டது. தற்போது சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளியின் எழுத்துமூல ஒப்புதல் பெறப்படாமலேயே, காசோலையாக அல்லது வங்கிக் கணக்கில் செலுத்துவதற்கு திருத்த வரைவு 08.02.2017-தேதியில் நிறைவேற்றப்பட்டுள்ளது. மேலும், உரிய அரசு அரசிதழ் அறிவிக்கையின் வாயிலாக, குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய தொழில் நிறுவனங்கள் / தொழிற்சாலைகள், தொழிலாளரின் ஊதியங்களை வங்கிக்கணக்கில் செலுத்துமாறு கோரலாம். இத்திருத்தம் 15.02.2017-ல் செய்யப்பட்டது. இருப்பினும் இத்திருத்தம் 28.12.2016-தேதியிலிருந்து நடைமுறைக்கு வந்துவிட்டதாக கருதப்பட வேண்டும் என்கிற முன்மேவுத்தன்மை (retrospective effect) கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

(5) பதிவேடுகள் மற்றும் பதிவணங்களைப் பராமரிக்கும் கடப்பாடு (Obligation to maintain registers and records): ஒவ்வொரு பணியாண்மையரும், தம்மால் பணியமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளர்களின் விவரங்கள், அவர்களால் நிறைவேற்றப்பட்ட பணி, அவர்களுக்கு வழங்கப்பட்ட ஊதியங்கள், அவர்களின் ஊதியத்திலிருந்து செய்யப்பட்ட பிடித்தங்கள், அவர்களால் அளிக்கப்பட்ட பற்றுச் சீட்டுகள் (receipts) மற்றும் குறிப்பிடப்படும் விவரங்கள் மற்றும் இது தொடர்பான பதிவேடுகள், பதிவணங்களை பராமரிக்க வேண்டும். மேலும் இத்தகைய பதிவேடுகள் மற்றும் பதிவணங்கள் கடைசியாக அவற்றில் பதிவு செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து 3 வருடங்கள் வரை பாதுகாக்கவும் வேண்டும். பிரிவு-13A.

(6) ஊதியத்தில் பிடித்தம் செய்வது தொடர்பான கடப்பாடுகள் (Obligations in repsect of deduction from wages): பணியாண்மையர் இச்சட்டத்தின் பிரிவு-7-ன்கீழ் அதிகாரம் அளிக்கப்பட்டுள்ள அத்தகைய பொருள்கள் குறித்து மட்டுமே ஊதியங்களில் இருந்து பிடித்தம்செய்யப்பட வேண்டும். இப்பிரிவில் கூறப்படாத பொருள்கள் குறித்து பிடித்தம் செய்யப்படுமானால், அது இச்சட்டத்தின்கீழான குற்றச் செயலாக கருதப்பட்டு தண்டத்தொகை விதிக்கப்படும்.

(7) குறிப்பிடப்படும் நடைமுறையை பின்பற்றினாலே அன்றி அபராதம் விதிக்க முடியாது (Fine not to be imposed unless the prescribed procedure is followed): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-8, அபராதம் விதிப்பது தொடர்பான விதிகளை குறிப்பிடுகிறது. இப்பிரிவில் கூறப்பட்டுள்ள

வழிமுறைகளின்படி மட்டுமே அபராதம் விதிக்கப்பட முடியும்.

(8) ஆய்வாளருக்கு வசதிகள் ஏற்படுத்திக் கொடுப்பதற்கான கடப்பாடு (Obligation to afford facilities to Inspector): இச்சட்டத்தின்கீழ் ஆய்வாளர் தொழில் நிறுவனத்தினுள் நுழையவும், ஆய்வு செய்யவும் மேற்பார்வையிடவும் அல்லது விசாரணை செய்வதற்கும் பணியாண்மையர் வசதி செய்து தரும் கடப்பாட்டினைக் கொண்டுள்ளார். – பிரிவு–14A.

(9) உரிமைகளை துறப்பதற்காக செய்து கொள்ளும் ஒப்பந்தத்திற்கு தடை (Prohibition for contracting out): இச்சட்ட நடைமுறைக்கு முன்னர் அல்லது பின்னர், எவரேனும் தொழிலாளி, இச்சட்டத்தின்கீழ் வழங்கப்பட்ட உரிமைகளை துறப்பதாக செய்து கொள்ளும் ஒப்பந்தம் இல்லா நிலையது என்பதை பிரிவு–23 குறிப்பிடுகிறது.

(10) இச்சட்டத்தின் சுருக்கத்தினை காட்சிப்படுத்துவதற்கான கடப்பாடு (Obligatiion to display of abstracts of the Act): தொழிலாளர்களுக்கு ஊதியம் வழங்குவதற்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ள நபர், இச்சட்டம் மற்றும் இச்சட்டத்தின்கீழ் செய்யப்பட்ட விதிகளின் சுருக்கத்தை ஆங்கிலத்திலும் மற்றும் தொழிற்சாலையில் உள்ள பெரும்பான்மை தொழிலாளர்கள் புரிந்து கொள்ளும் மொழியிலும் காட்சிப்படுத்துவதற்கான கடப்பாடினைக் கொண்டுள்ளார் – பிரிவு –25.

(11) தொழிலாளி இறக்க நேர்ந்தால், கொடுக்கப்படாத தொகையை செலுத்தும் கடப்பாடு (Obligations to make payment of undisbursed Wages in case of death of the employed person): தொழிலாளர் இறக்க நேர்ந்தால் அவருக்கு கொடுக்காத அல்லது கொடுக்க முடியாத தொகையை, இச்சட்டத்தின்கீழ் செய்யப்பட்ட விதிகளுக்குஏற்ப, அவரால் நியமிக்கப்பட்ட நபருக்கு கொடுக்கவும் அல்லது அவ்வாறு எவரும் நியமிக்கப்படாமல் இருந்தால் அல்லது பிற காரணங்களினால் அத்தகைய நபருக்கு கொடுக்கப்பட முடியாமல் இருந்தால், அத்தகைய தொகையை இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் அதிகாரியிடம் ஊதியம் வழங்குவதற்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ள நபர் வைப்பு செய்ய கடப்பாடு கொண்டுள்ளார் – [பிரிவு–25-A(1)].

54. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழான அதிகாரிகள் நியமனம் பற்றி விளக்குக. இச்சட்டத்தின்கீழான கோருரிமைகள் தொடர்பான அதிகாரிகளின் அதிகாரம் மற்றும்

நடைமுறையைக் குறிப்பிடுக.(Explain the appointment of authorities under the Payment of Wages Act, 1936. Mention their powers and procedures followed by them in respect of claims under this Act) - May-2016

SN - 101 ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் அதிகாரிகள் / Authorities under the Payment of Wages Act -- May-2016.

விடைக்குறிப்பு : (அ) அதிகாரிகளின் நியமனம் - (ஆ) எவரெல்லாம் விண்ணப்பிக்கலாம்? - (இ) நடைமுறை மற்றும் இழப்பீடு

(அ) அதிகாரிகளின் நியமனம் (Appointment of authorities):

உரிய அரசு, குறிப்பிட்ட பகுதியில் உள்ள தொழிலாளர்களின் ஊதியத்திலிருந்து செய்யப்பட்ட பிடித்தங்கள் அல்லது காலதாமதமாக ஊதியம் வழங்குதல் குறித்து எழுகின்ற கோருரிமைகள் மற்றும் அத்தகைய கோருரிமைகளுக்கு இடைநிகழ்வான (incidental) அனைத்து பொருண்மைகள் குறித்து கேட்பு நல்குவதற்கும் மற்றும் முடிவு செய்வதற்காகவும், அரசிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டின் வாயிலாக குறிப்பிட்ட பகுதிக்கென பின்வருபவர்களை; அதாவது-

(a) தொழிலாளர் இழப்பீட்டு ஆணையர்; அல்லது;

(b) மைய அரசின் - (i) வட்டார தொழிலாளர் ஆணையர் அல்லது - (ii) இரண்டு ஆண்டுகள் அனுபவம் பெற்ற உதவி தொழிலாளர் ஆணையர்; அல்லது

(c) உதவி தொழிலாளர் ஆணையர் பதவிக்கு குறைவில்லாத பதவியில், இரண்டு ஆண்டுகளுக்கு குறையாத அனுபவம் பெற்றுள்ள மாநில அரசின் எந்தவொரு அலுவலர்; அல்லது;

(d) தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழிற் தீர்ப்பாயத்தின் தலைமை அலுவலர்; அல்லது;

(e) உரிமையியல் நீதிமன்றத்தின் நீதிபதியாக அல்லது ஓர் நீதித்துறை நடுவராக பணியாற்றிய அனுபவம் பெற்றவர்

உரிய அரசு, தாம் தகுந்தது எனக் கருதினால் ஏதேனும் ஓர் குறிப்பிட்ட பகுதிக்கு ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட அதிகாரிகளையும் நியமிக்கலாம். அத்தகைய சூழ்நிலைகளில் தனது பொதுவான அல்லது குறிப்பிட்ட ஆணையின்

மூலமாக இச்சட்டத்தின்கீழ் அவர்கள் நிறைவேற்றும் பணியை ஒதுக்கீடு செய்யலாம் - பிரிவு-15(1).

(ஆ) எவரெல்லாம் விண்ணப்பிக்கலாம்? (Who may file application?): இச்சட்டத்தின்கீழான கோருரிமை விண்ணப்பங்களை-

(a) பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளி; அல்லது;

(b) வழக்குரைஞர்; அல்லது

(c) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளியின் எழுத்துமூல அதிகாரம் பெற்ற பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் நிருவாகி எவரும்; அல்லது;

(d) இச்சட்டத்தின்கீழான ஆய்வாளர்; அல்லது;

(e) பிரிவு-15-ன்கீழ் நியமிக்கப்பட்ட அதிகாரியின் அனுமதி பெற்று செயல்படும் எந்தவொரு நபரும் அளிக்கலாம். பிரிவு-15(2).

ஆ(i) காலவரையறை (Limitation): இச்சட்டத்தின்கீழான ஒவ்வொரு விண்ணப்பமும், ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து அல்லது ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டிய தேதியிலிருந்து 12 மாதங்களுக்குள் செய்யப்பட வேண்டும். விண்ணப்பதாரர், 12 மாதங்களுக்குள் தாக்கல் செய்யாமைக்கு போதிய காரணம் உள்ளது என அதிகாரி மனநிறைவு அடைந்தால், அதனை அனுமதிக்கவும் அதிகாரம் கொண்டுள்ளார்.

(இ) நடைமுறை மற்றும் இழப்பீடு (Procedure and compensation):

அதிகாரி, இச்சட்டத்தின் கீழான விண்ணப்பம் அனுமதிக்கப்பட்டவுடன், தொழிலாளி மற்றும் பணியாண்மையருக்கு அல்லது பிரிவு-3-ன்கீழ் ஊதியம் வழங்குவதற்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ள நபருக்கு அவர்கள் தரப்பு கோருவதை கேட்பதற்கு நியாயமான வாய்ப்பு அளிக்க வேண்டும். அவசியம் ஏற்படின் கூடுதல் விசாரணைகளையும் மேற்கொள்ள வேண்டும். அதிகாரி, பிடித்தம் செய்யப்பட்ட தொகையை திருப்பி கொடுக்கவும் (refund) அல்லது செலுத்தப்படாமல் தாமதம் செய்யும் ஊதியத்தையும், அத்துடன் தாம் சரியானது எனக் கருதும் அத்தகைய இழப்பீட்டையும் செலுத்துமாறு உத்தரவிடலாம். அளிக்கப்படும் இழப்பீடானது, முறையற்ற பிடித்தம் செய்த தொகையின் 10 மடங்குக்கு மிகாமலும், தாமதமாக ஊதியம் வழங்கியமைக்கு ₹1500/- க்கு குறையாமல் ஆனால் ₹ 3000/- க்கு மிகாமலும் இருக்கலாம். மேலும் விண்ணப்பம் முடிவு செய்யப்படுவதற்கு முன்பே, பணியாண்மையர் தரப்பில், முறையற்று பிடித்தம் செய்யப்பட்ட தொகை அல்லது தாமதமாக வழங்கப்படும் ஊதியம், சம்பந்தப்பட்ட

தொழிலாளிக்கு செலுத்தப்பட்டாலும்கூட, அத்தொழிலாளிக்கு ₹2000/- க்கு மிகாத தொகையை இழப்பீடாக செலுத்த உத்தரவிடலாம் -[பிரிவு-15(3)].

இ(i) அதிகாரி மனநிறைவு அடைந்தால் உத்தரவு ஏதும் பிறப்பிக்கக்கூடாது (No direction, if the authority is satisfied): இச்சட்டத்தின்கீழான அதிகாரி காலதாமதமாக ஊதியம் வழங்கியமைக்கு

(a) நல்லெண்ணத்தின் பேரிலான தவறு அல்லது சச்சரவு (a bona-fide error or dispute); அல்லது;

(b) அவசரமான அல்லது நெருக்கடியான ஓர் நிகழ்வு ஏற்பட்டதன் காரணமாக (the occurrence of an emergency) அல்லது; அசாதாரணமான சூழ்நிலை தொடர்ந்திருப்பதன் காரணமாக (existence of exceptional circumstance); அல்லது

(c) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளி விண்ணப்பிக்க தவறியதன் காரணமாக அல்லது வழங்கப்பட்ட ஊதியத்தை ஏற்றுக் கொள்ளாததன் காரணமாக - என்பது குறித்து மனநிறைவு அடைந்தால் இழப்பீட்டிற்கான உத்தரவை செய்யக்கூடாது.

இ(ii) தீய நோக்குடனான அல்லது தொல்லை கொடுக்கும் நோக்குடன் செய்யப்பட்ட விண்ணப்பம் (Malicious or vexatious application): விண்ணப்பத்தின் மீதான விசாரணை செய்யும் அதிகாரி, விண்ணப்பம் தீய நோக்குடன் அல்லது தொல்லை கொடுக்கும் நோக்கத்துடன் செய்யப்பட்டுள்ளது என மனநிறைவு அடைந்தால், விண்ணப்பம் செய்தவரை, பணியாண்மையருக்கு அல்லது அவர் சார்பான நபருக்கு ₹375/- க்கு மிகாத தொகையை தண்டமாக விதிக்கலாம் - பிரிவு-15(4).

உரிய அதிகாரி, இச்சட்டத்தின்கீழ் செய்யப்பட்ட கோருரிமை விண்ணப்பத்தை கூடுமானவரை விண்ணப்பம் செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து மூன்று மாதங்களுக்குள் முடிவு செய்ய வேண்டும்; இருப்பினும், தரப்பினர்கள் ஏதேனும் நல்லெண்ணக் காரணம் உள்ளது என்பதை ஒப்புக் கொண்டால் அதனைப் பதிவு செய்து மேற்கொண்டு அதனை சரியான முறையில் முடிவு செய்வதற்கு அவசியமான அத்தகைய காலம் வரை நீட்டித்துக் கொள்ளலாம்.

இ(iii) சட்டமுறைப் பிரதிநிதி குறித்த சச்சரவு (Dispute as to legal representative): பணியாண்மையர் அல்லது தொழிலாளியின் சட்டமுறைப் பிரதிநிதி / பிரதிநிதிகள் யார் என்பது குறித்து சச்சரவு எழுந்தால், அத்தகைய சச்சரவு குறித்த அதிகாரியின் முடிவே இறுதியானதாகும் - பிரிவு-15 (4-A). இச்சட்டத்தின் கீழான அதிகாரி, இறந்துபோன

தொழிலாளியின் சட்டமுறைப் பிரதிநிதி யார் என்பது குறித்த சச்சரவை வாரிசுரிமைச் சான்றிதழ் (succession certificate) கோராமலேயே முடிவு செய்வதற்கான அதிகாரம் மற்றும் ஆள்வரைக் கொண்டுள்ளார் என **M.Sahani Vs. Calcutta Port Commissioner (1977) 34 F.L.R. 397.,** என்ற வழக்கில் கூறப்பட்டது.

இ(iv) தொகையினை திரும்பப் பெறுதல் (Recovery of amount): பிரிவு-15-ன்கீழ் செலுத்தப்பட வேண்டியதாக அதிகாரியால் உத்தரவிடப்பட்ட எந்தவொரு தொகையும்-

(a) அந்த அதிகாரி, ஓர் நடுவராக இருந்தால் அது, அவர் நடுவர் நிலையில் இருந்து விதிக்கப்பட்ட அபராதம் போலவும், மற்றும்;

(b) அந்த அதிகாரி நடுவராக இல்லாவிடில், இது தொடர்பாக அந்த அதிகாரி, எந்த நடுவருக்கு விண்ணப்பம் செய்தாரோ, அத்தகைய நடுவரால் விதிக்கப்பட்ட அபராதம் போன்று திரும்ப பெறப்படும் - பிரிவு-15(5).

55. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் எழும் கோருரிமைகள் குறித்து அச்சட்டத்தின்கீழ் உள்ள அதிகாரங்கள் என்னென்ன?(What are the powers of the authorities under the Payment of Wages Act, 1936?) - Nov-2011.

(அ) அதிகாரிகளின் ஆள்வரை (Jurisdiction of the authorities): ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு -15(1)-ன்கீழ் உரிய அரசினால் நியமிக்கப்பட்ட அதிகாரி-

(i) இச்சட்டத்தின் வகையங்களுக்கு முரணாக ஒரு தொழிலாளியின் ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்யப்பட்டிருப்பது தொடர்பாக அல்லது;

(ii) ஊதியம் காலதாமதமாக வழங்கப்பட்டது தொடர்பாக - ஆகிய இருவித காரணங்களின் அடிப்படையில் செய்யப்படும் விண்ணப்பங்களை மட்டுமே அனுமதிக்க ஆள்வரை கொண்டுள்ளார். அதாவது, பிரிவு-7 முதல் 13 வரையிலான பிரிவுகளின்கீழ் அதிகாரமளிக்கப்படாத அபராதங்கள் மற்றும் பிடித்தங்கள் மற்றும் பிரிவு-4-ன்கீழ் நிர்ணயிக்கப்பட்ட ஊதியக்காலம் மற்றும் பிரிவு-5-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கால அளவை தாண்டி தாமதமாக ஊதியம் வழங்கப்படுவது தொடர்பான ஆகிய இரண்டு வகையின்கீழான விண்ணப்பங்களை அனுமதிப்பதற்கு மட்டுமே அதிகார வரம்பு கொண்டுள்ளார்.

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-15(2)-ன் தொடக்கச் சொற்களில் இருந்து மேற்குறிப்பிட்ட அதிகாரியின அதிகார வரம்பு வெளிப்படையாக

குறிப்பிட்டிருப்பதை அறிந்து கொள்ளலாம். பிரிவு-15(2)-ன் தொடக்கச் சொற்கள் "இச்சட்டத்தின் வகையங்களுக்கு புறம்பாக ஏதேனும் பிடித்தங்கள் செய்யப்பட்டிருந்தால் அல்லது ஊதியம் வழங்குவதில் ஏதேனும் காலதாமதம் செய்திருந்தால்"-என்று குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. இவையே இத்துணைப் பிரிவை ஆளுமை செய்கின்றதாக இருப்பதால், அதிகாரிகள் அனுமதிக்கக்கூடிய விண்ணப்பங்கள், ஊதியத்திலிருந்து செய்யப்பட்ட அதிகாரம் அளிக்கப்படாத பிடித்தங்கள் அல்லது பிரிவு-4 மற்றும் 5-ல் கூறப்பட்டுள்ள ஊதியக்காலம் மற்றும் ஊதியம் வழங்குவதற்கான காலவரம்பு தாண்டி தாமதமாக வழங்கும் ஊதியம் தொடர்பான விண்ணப்பங்களை மட்டுமே அனுமதிக்க முடியும் **[Payment of Wages, Inspector Vs. Suraj Mal Mehta (1969) I LLJ 762].**

அ(i) இடநிலை ஆள்வரை (Territorial Jurisdiction): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-15(1), அதிகாரிகளின் இடநிலை ஆள்வரையை குறிப்பிடுகிறது. உரிய அரசு, குறிப்பிட்ட அதிகாரி ஆள்வரை கொண்டிருக்கும் பகுதியைக் குறிப்பிடுகிறது. இத்தகைய பகுதியைக் குறிப்பிட்டவுடன் அந்த அதிகாரி, ஊதியம் செலுத்தப்பட்ட பகுதியில் உள்ள நபர்களின் ஊதியத்திலிருந்து செய்யப்பட்ட பிடித்தங்கள் அல்லது காலதாமதமாக ஊதியம் வழங்கல் தொடர்பான கோருரிமைகளை மட்டுமே விசாரிக்கவும் முடிவு செய்யவும் அதிகாரம் வழங்கப்படுகிறது.

அ(ii) ஊதிய வரம்பின்படியான அதிகார வரம்பு (Jurisdiction of authority as per wage-limit): இச்சட்டத்தின்கீழான அதிகாரி, குறிப்பிடப்பட்ட எல்லைக்குமேல் சம்பளம் பெறும் தொழிலாளியின் விண்ணப்பத்தை அனுமதிக்க முடியாது. இச்சட்டத்தின்கீழான பொருந்துகைக்கு மாதம் ஒன்றுக்கு ₹18,000/- என்று (இது 11.09.2012-தேதியிலிருந்து நடைமுறைபடுத்தப்பட்டு வருகிறது) பிரிவு-1(6)-ல் அதிகபட்ச வரம்பு குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதால், இக்குறிப்பிடப்பட்ட எல்லைக்கும் அதிகமாக ஊதியம் பெறுபவர்கள், இச்சட்டத்தின்கீழான அதிகாரியை அணுகுவதற்கு (விண்ணப்பம் அளிப்பதற்கு) உரிமை கொண்டிருக்கவில்லை.

Indian Dairy Enterpreneurs Agricultural Co. Ltd Vs. G.P. Udawat, 1979 (1) LLJ 245.,

இச்சட்டத்தின் பிரிவு- 15(1)-ன்கீழ் நியமிக்கப்படும் அதிகாரியின் ஆள்வரைமீது இச்சட்டம், நான்கு முக்கிய கட்டுப்பாடுகளை விதிக்கிறது. அவை:

(a) கோருரிமைகளை செய்வதற்கு தகுதி பெற்றுள்ள நபர்களின்

வகை; இது பிரிவு-1-ன் துணைப்பிரிவுகள் (4) மற்றும் (5)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது;

(b) பணமுறை ஆள்வரை (Pecuniary jurisdiction), இது பிரிவு 1(6)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது;

(c) அதிகாரிகளிடம் செய்யக்கூடிய கோருரிமைகளின் தன்மை, அதாவது, தொழிலாளியின் ஊதியத்தில் செய்யப்பட்ட பிடித்தங்கள் அல்லது காலதாமதமாக வழங்கப்பட்ட ஊதியம் தொடர்பாக எழும் கோருரிமைகள் மற்றும்;

(d) மாநில அரசு அறிவிக்கையில் குறிப்பிடப்பட்ட பகுதிகளில் வேலையில் உள்ள நபர்கள் அல்லது அவர்களுக்கு வழங்கப்பட்ட ஊதியம் தொடர்பான கோருரிமைகள்.

(ஆ) அதிகாரிகளின் அதிகாரங்கள் (Powers of authorities): இச்சட்டத்தின் பிரிவு-15-ன்கீழ் நியமிக்கப்பட்ட அதிகாரிகள் பின்வரும் நோக்கங்களுக்காக, 1908-ஆம் ஆண்டு உரிமையியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின்கீழ் ஒரு உரிமையியல் நீதிமன்றம் கொண்டுள்ள அதே அதிகாரத்தைக் கொண்டிருப்பர்.

(i) சான்றுகளைப் பெறுதல்;

(ii) சாட்சிகளின் வருகையை கட்டாயப்படுத்துதல்;

(iii) ஆவணங்களை முன்னிலையிட வற்புறுத்தல்;

(iv) 1973-ஆம் ஆண்டு குற்றவியல் நடைமுறைச் சட்டம், அத்தியாயம் - XXVI, பிரிவு-195-ன் அனைத்து நோக்கங்களுக்காகவும் ஓர் உரிமையியல் நீதிமன்றமாக கருதப்படுதல் - பிரிவு-18.

ஆ(i) விண்ணப்பதாரர் ஓர் தொழிலாளியா என்பதை முடிவு செய்யும் அதிகாரம் (Power to determine whether the applicant is an employee): விண்ணப்பம் செய்துள்ள நபர், ஒரு பணியாளரா என்பதை முடிவு செய்ய அதிகாரி ஆள்வரை கொண்டுள்ளார்; மற்றும் இத்தகைய ஆள்வரை, பிரிவு-15-ன்கீழான கோருரிமையினின்று இடையில் தாமாகவே எழுந்தால் (incidentaly) அதுவும் அவரது ஆள்வரையின் பகுதியேயாகும். அதிகாரி நடப்பிலுள்ள பணி ஒப்பந்தம் தொடர்பாக முடிவு செய்வதற்கு ஆள்வரை இருந்தால் மட்டுமே ஓர் தொழிலாளிக்கு பிரிவு-15-ன் கீழான பரிகாரத்தை அளிக்க முடியும். எனவே ஓர் நபர் தொழிலாளரா என்பதை இடையில் எழும் கேள்வியே என்பதால், அதிகாரி அதனை முடிவு செய்ய உரிமை கொண்டுள்ளார் - **V.K. Govindasamy Vs. N. Nanjappa, 1973 (1) LLJ 459.,**

இச்சட்டத்தின்கீழான அதிகாரி, பிடித்தம் செய்யப்பட்ட அல்லது தாமதமாக வழங்கப்பட்ட ஊதியத்தை தீர்மானிக்கையில் இடையில் எழும் அனைத்து கேள்விகளையும் (all incidental questions) முடிவு செய்ய தகுதி பெற்றுள்ளார். பணியாண்மையர், சட்ட வினா, பொருண்மை வினா என்பதனை எழுப்பி, அதிகாரியின் இத்தகைய அதிகார வரம்பினின்று, அத்தகைய பொருண்மையை வெளிக்கொணர்வதற்கு அதிகாரம் பெற்றிருக்கவில்லை - **A. Rahim Hajubhai Shaukh Vs. Shiraj Kasim Nadar, 1969(1) LLJ 226.**

ஆ(ii) காலதாமதப்பிழை பொறுத்தல் (Condonation of delay): பிரிவு-15(1)ன்கீழ் நியமிக்கப்பட்ட அதிகாரி, காலதாமதப் பிழைக்கு போதிய காரணம் (Sufficient reason) காண்பித்து செய்யும் விண்ணப்பத்தை அனுமதித்ததில், உயர்நீதிமன்றம், உறுப்பு -226-ன்கீழ் குறுக்கீடு செய்யமுடியாது. **District Co-operative Bank Ltd. Vs. Fifth Additional District Judge, Azamgarh and Others, 2003 (2) LLJ 496.**

(இ) இச்சட்டத்தின்கீழான அதிகாரி - ஓர் தீர்ப்பாயமாகும் (Authority, under the Act, a Tribunal):

உச்சநீதிமன்றம், **D'Costa Vs. B.C. Patil, AIR 1955 SC 412.,** என்ற வழக்கில், இச்சட்டத்தின் பிரிவு-15-ன்கீழ் நியமிக்கப்பட்ட அதிகாரி, ஓர் வரம்புக்குட்பட்ட தீர்ப்பாயம் என்று குறிப்பிட்டது. மேலும் சச்சரவுகளை கேட்பதற்கும் முடிவு செய்வதற்கும் கொண்டுள்ள அதிகாரம், இச்சட்ட வகையங்களின் அடிப்படையில் இருந்து நோக்க வேண்டும். இத்தகைய தீர்ப்பாயம், இச்சட்ட வகையங்களின் எல்லைக்கு உட்படாத எந்தவொரு முரண்பாட்டினையும் முடிவு செய்ய இயலாது என்பதையும் குறிப்பிட்டது.

இ(i) இச்சட்டத்தின்கீழான அதிகாரி, பெயர் சுட்டும் நபரே! (Authority under the Act, a persona designata!): Rameshwarlal Vs. Jogendra Das., AIR 1970 Orissa 76, என்ற வழக்கில் ஒரிசா உயர்நீதிமன்றத்தின் இரு நீதிபதி ஆயம் (Division Bench), ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு-15-ன்கீழ் நியமிக்கப்படும் அதிகாரியின் ஆணை ஓர் நீதிமன்றத்தின் ஆணையாக இல்லாத ஆனால் ஓர் பெயர் சுட்டும் நபரின் ஆணையாக இருக்கும் காரணத்தினால், 1908-ஆம் ஆண்டு உரிமையியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின் பிரிவு-115-ன்கீழ் உயர்நீதிமன்றத்தினால் நேரடியாக சீராய்வு செய்ய முடியாது. மேன்முறையீட்டு ஆணை, பிரிவு-15-ன் கீழான அதிகாரியின் அசல் ஆணையிலிருந்து, பிரிவு-17-ன்கீழ் செய்யப்பட்ட சிறு வழக்குகள் நீதிமன்றத்தின் ஆணையாக (Court of small causes) அல்லது

மாவட்ட நீதிமன்றத்தின் ஆணையாக இருந்தால் மட்டுமே அவைகள் உயர்நீதிமன்றத்தின் கீழமை நீதிமன்றமாக இருப்பதால் சீராய்வு செய்யப்படும்.

PART - B

102. ஊதியம் வழங்கல் சட்டம், 1936-ன்கீழான தொழில் நிறுவனங்கள் / Industrial establishments under the Payment of Wages Act, 1936 - Nov-2016

ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு-2(ii), தொழில் நிறுவனங்கள் என்பதை பின்வருமாறு வரையறுத்துள்ளது:

இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக, தொழில் நிறுவனங்கள் அல்லது பிற நிறுவனங்கள் என்பது, எந்தவொரு

(1) வாடகை அல்லது வெகுமதிக்காக, சாலை வழியின் மூலமாக பயனாளிகள் (Passengers) அல்லது சரக்குகள் (goods) அல்லது இரண்டையும் கொண்டு செல்வதில் ஈடுபட்டுள்ள டிராம் வண்டி சேவை அல்லது மோட்டார் போக்குவரத்து சேவை;

(2) இந்தியாவின் தரைப்படை, கப்பற்படை மற்றும் விமானப்படைக்கு சொந்தமான அல்லது சிறப்பாக பயன்படுத்துகின்ற அல்லது இந்திய அரசின் குடிமுறை விமான போக்குவரத்துதுறை அல்லாத விமான போக்குவரத்து சேவை;

(3) கப்பல் செப்பனிடும் துறை (Dock), கப்பற்துறை மேடை (Wharf) அல்லது துறைமுகத்தில் கப்பல் சரக்கு இறக்குமிடம் (jetty);

(4) இயந்திரத்தினால் உந்தப்படும் (mechanically propelled) உள்நாட்டுக்குள் இயக்கப்படும் சிறு கப்பல்;

(5) சுரங்கம், கற்சுரங்கம் (quarry) அல்லது எண்ணெய் வயல்;

(6) தோட்டத்தொழில்

(7) பணிமனை (Workshop) அல்லது பொருள்களை அவற்றின் பயன்பாடு, போக்குவரத்து அல்லது விற்பனை நோக்கத்திற்காக தயாரிக்கும் அல்லது உற்பத்தி செய்யும் பிற நிறுவனங்கள்;

(8) கட்டிடங்கள், சாலைகள், பாலங்கள் அல்லது கால்வாய்களின் கட்டுமானம், மேம்பாடு அல்லது பராமரிப்பு அல்லது கடற்பிரயாணம் அல்லது நீர்ப்பாசனத்துடன் தொடர்புடைய நடவடிக்கைகள் அல்லது நீர் விநியோகம் அல்லது மின்சாரம்உற்பத்தி அனுப்புதல் மற்றும் விநியோகம் அல்லது பிற முறையிலான ஆற்றல்களை கொண்டு செல்வது தொடர்பானவைகள்;

(9) மாநில அரசு, அரசிதழ் வெளியீட்டின்மூலம் இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக தொழில் நிறுவனமாக விளம்பப்படும் அத்தகைய நிறுவனங்கள் அல்லது பொறுப்பேற்புகள் (undertakings); (இது, தமிழக அரசு, 1959-ஆம் ஆண்டு சட்டத்தின்மூலமாக வாசகம் (h) க்கு பதிலாக சேர்க்கப்பட்டது.

Bijay Kumar Verma and Others Vs. State of Jharkhand and Others., 2004 (2) LLJ 927., என்ற வழக்கில், கல்வி நிறுவனம் அல்லது ஓர் பள்ளி, இச்சட்டத்தின் எல்லைக்குள் வருவதில்லை. எனவே ஜார்கண்ட் உயர்நீதிமன்றம், ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் சம்பள பாக்கிக்கான கோருரிமை விண்ணப்பத்தை உட்கோட்ட நடுவர் முன் ஆசிரியர் தாக்கல் செய்தது நிலைநிற்கத்தக்கதல்ல என்பதை குறிப்பிட்டது.

Matber Singh Vs. Bhola Dutt., 1979 (38) F.L.R. 461., என்ற வழக்கில் நிறுவனம் என்று அழைக்கப்படுவதற்கு நிரந்தரமான ஒரு அமைப்பு என்பது அவசியமில்லை. சாலைகள் அமைத்தல், எழுத்தர்கள், கூலிகளை வேலைக்கு அமர்த்துவது தொடர்பான ஒப்பந்ததாரர் அமைப்பும் கண்டிப்பாக இவ்வரையறையினுள் அடங்கும் என்று கூறப்பட்டது.

103. ஊதியம் வழங்கல் சட்டம், 1936-ன்கீழான 'ஊதியம்' என்பதன் வரையறை / Definition of 'Wages' under the Payment of Wages Act, 1936.

1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு-2(vi), 'ஊதியம்' என்றச் சொல்லை வரையறுத்துள்ளது. இதன்படி, ஊதியம் என்பது வெளிப்படையான அல்லது உட்கிடையான பணி நிபந்தனைகளின்கீழான வேலையை ஓர் நபர் நிறைவேற்றும்போது அவருக்கு வழங்கப்படுகின்ற பணஅளவில் குறிப்பிடக்கூடிய அல்லது பணஅளவில் குறிப்பிடக்கூடிய தகுதியைப் பெற்ற அனைத்து ஊதியங்களையும் (அது சம்பளம், படிகள் அல்லது வேறு முறையில் குறிப்பிட்டாலும்) குறிக்கும், மற்றும் இது பின்வருவனவற்றையும் அதாவது

(a) ஏதேனும் தீர்வளிப்பு அல்லது தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான உடன்பாடு அல்லது நீதிமன்றத்தின் ஆணையின்கீழ் வழங்கப்படும் எந்தவொரு ஊதியத்தையும்;

(b) பணியில் அமர்த்தப்பட்ட நபர், மிகை நேரப்பணி அல்லது விடுமுறை அல்லது விடுப்புக்காலம் தொடர்பாக தகுதி பெற்றுள்ள எந்தவொரு ஊதியத்தையும்;

(c) பணி நிபந்தனைகளின் அடிப்படையில் கூடுதலாக வழங்கப்பட

வேண்டிய எந்தவொரு ஊதியமும் (அது மீதூதியம் அல்லது பிற எந்தொரு பெயரில் அழைக்கப்பட்டாலும்);

(d) பணிமுடிப்பின் காரணமாக, எந்தவொரு சட்டத்தின்கீழும், ஒப்பந்தம் அல்லது முறையாவணங்களின் (Instruments) கீழ் அத்தகைய தொகை செலுத்தப்படுவதற்கு வகை செய்துள்ள, அது பிடித்தம் அல்லது பிடித்தம் இல்லாமல் வழங்கப்பட வேண்டிய ஆனால், எத்தகைய காலத்திற்குள் செலுத்தப்பட வேண்டும் என்பதை குறிப்பிடாமல் இருக்கும் எந்தவொரு தொகைகளையும்;

(e) நடைமுறையில் உள்ள எந்தவொரு சட்டத்தின் கீழும் வகுக்கப்பட்ட எந்தவொரு திட்டத்தின் (any scheme framed under any law for the time being in force) கீழும் தகுதி பெற்றுள்ள எந்தவொரு தொகையையும் உள்ளடக்கும்.ஆனால் –

(1) பணி நிபந்தனைகளின்படி வழங்க வேண்டிய ஊதியத்தின் ஒரு பகுதியாக இல்லாத அல்லது தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான தீர்வளிப்பு அல்லது உடன்பாடு அல்லது நீதிமன்ற ஆணையின்கீழ் வழங்கப்பட வேண்டியதல்லாத எந்தவொரு மீதூதியமும் (அது ஓர் இலாப பகிர்வு திட்டத்தின்கீழ் அல்லது வேறு வழிகளில் இருந்தாலும்);

(2) உரிய அரசின் பொதுவான அல்லது சிறப்பான ஆணையினால், ஊதியத்தை கணக்கிடுவதில் இருந்து விலக்கப்பட்ட வீட்டு வசதி அல்லது மின்சாரம், தண்ணீர், மருத்துவ பராமரிப்பு அல்லது பிற வசதிகள் அல்லது சேவைகளின் மதிப்பு;

(3) பணியாண்மையரால் செலுத்தப்பட்ட ஓய்வூதியம் அல்லது வருங்கால வைப்பு நிதியத்திற்கு செலுத்தப்பட்ட பங்குத்தொகை மற்றும் அதன்பொருட்டு சேர்ந்த வட்டியும்;

(4) பயணப்படி அல்லது பயணப்படி கட்டணத்தின் சலுகை மதிப்பு;

(5) வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட நபருக்கு அவரது பணியின் தன்மை காரணமாக அவருக்கு ஏற்பட்ட அவருக்கு உள்ளாகிய செலவை ஈடுகட்டுதல்; அல்லது;

(6) மேற்குறிப்பிட்ட துணை–வாசகம் (d)-ல் குறிப்பிட்டது அல்லாத பிற நேர்வுகளில் என பணிமுடிப்பிற்கு வழங்க வேண்டிய பணிக்கொடை – ஆகியவற்றை உள்ளடக்காது.

Gas and Metal Operators Vs. Labour Commissioner, Kanpur, 1997 (3) LLN 90 என்ற வழக்கில், உண்மையில் தொழிலாளரின் கோரிக்கை ஊதியம் தொடர்பானதாக இல்லாமல், ஆனால் நிரந்தரமாக

மூடியதற்கான இழப்பீட்டிற்காக இருந்தாலும் மற்றும் நிரந்தரமாக தொழிலை மூடியதற்கான இழப்பீடு 'ஊதியம்' என்ற வரையறையினுள் உள்ளடங்காததாலும், இச்சட்டத்தின்கீழ் நிலைக்கத்தக்கதல்ல என்பதை அலகாபாத் உயர்நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

104. ஊதியம் வழங்குவதற்கு பொறுப்பான நபர்கள் / Persons responsible for payment of wages - Nov-2012.

இச்சட்டத்தின் பிரிவு-3, ஊதியம் வழங்கும் பொறுப்புடைமை பற்றிய பொருள்களைக் குறிப்பிடுகிறது. இப்பிரிவின்படி-

ஒவ்வொரு பணியாண்மையரும், தம்மால் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட நபர்களுக்கு, இச்சட்டத்தின்கீழ் வழங்கப்பட வேண்டிய அனைத்து ஊதியங்களையும் வழங்குவதற்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ளனர். மற்றும்;

(a) தொழிற்சாலைகளில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட நபர்களைப் பொறுத்தவரை, 1948- ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைகள் சட்டம், பிரிவு-7(1)- ன் வாசகம் (f)-ன்கீழ் தொழிற்சாலையின் மேலாளராக பெயர் குறிப்பிடப்பட்டவரும்;

(b) தொழிலகம் அல்லது பிற நிறுவனங்களில் தொழில் அல்லது பிற தொழில் நிறுவனத்தின் கண்காணிப்பு மற்றும் கட்டுப்பாடுகள் குறித்து பணியாண்மையருக்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ள நபர் எவரேனும் இருப்பின் அத்தகைய நபரும்;

(c) இரயில்வே பொறுத்தவரை, பணியாண்மையராக இரயில்வே நிருவாகம் இருப்பின் மற்றும் இரயில்வே நிருவாகம், இது தொடர்பாக சம்பந்தப்பட்ட வட்டாரப் பகுதிக்கென ஒரு நபரை நியமித்திருப்பின் அத்தகைய நபரும்;

(d) ஒப்பந்ததாரரைப் பொறுத்தவரை, அத்தகைய ஒப்பந்ததாரரால், தனது நேரடி பொறுப்பின்கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அத்தகைய நபரும்;

(e) பிறவற்றைப் பொறுத்து ஓர் பணியாண்மையரால், இச்சட்ட வகையங்களை பின்பற்றுவதற்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ள நபராக குறிப்பிடப்பட்ட அத்தகைய பதவியிலிருக்கும் நபரும், ஊதியம் வழங்கும் பொறுப்புடைமையை கொண்டுள்ளனர் - உட்பிரிவு-1.

மேற்குறிப்பிட்டுள்ள உட்பிரிவு-1-ல் எவ்வாறு கூறப்பட்டிருப்பினும் (Notwithstanding anything contained in sub-clause-1), ஒப்பந்ததாரர் அல்லது பணியாண்மையரால் குறிப்பிடப்பட்ட நபர், அத்தகைய ஊதியம் வழங்கத் தவறும்போது பணியாண்மையரே இச்சட்டத்தின்கீழ் வழங்கப்பட வேண்டிய அனைத்து ஊதியங்களும் வழங்கப்படுவதற்கு பொறுப்பாவார்.

தொழிலாளர்களின் நலனை இருமடங்கு பாதுகாக்க, ஊதியம் வழங்குவதற்கு பணியாண்மையர் கொண்டுள்ள பொறுப்புடைமையை வலியுறுத்திக் கூறுவதற்காக 'தடையுறுத்தாக் கூறுகள்' (non-abstante clauses - i.e., not withstanding anything contained) பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது.

Chiranjit Lal Modi Vs. S.R. Chakravarthy and Others., (1963) 1 LLJ 724.,

ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்பிரிவு-3-ன்படி, மேலாளரைக் கொண்டுள்ள தொழிற்சாலைகளைப் பொறுத்தவரை ஊதியம் வழங்கும் பொறுப்பு மேலாளருடையதாகும். இருந்த போதிலும், மேலாளர் பதவி விலகினால் (resign) அல்லது இறந்தால் அல்லது பணியிலிருந்து நீக்கப்பட்டிருந்தால், ஊதிய வழங்கும் பொறுப்புடைமை மீண்டும் பணியாண்மையரிடமே வந்துவிடும். பணியாண்மையர், தாம் ஒரு நிலையில் மேலாளர் ஒருவரை நியமித்திருந்ததையும், அதனால் அவரின் பொறுப்பு மேலாளரிடமே சென்றுவிட்டது என்றும், மேலாளர் தவறு செய்திருந்தால், பதவி விலகியிருந்தாலும், இறந்திருந்தால் அல்லது பதவியிலிருந்து நீக்கப்பட்டிருந்தாலும், அவர் மீதே நடவடிக்கை தொடரப்பட வேண்டும் என்று கூறுவதற்கான வாய்ப்பினை பெற்றிருக்க முடியாது.

105. ஊதியக்காலம் / Wage Period - May-2015 (v).

1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு-4, ஊதியக் காலத்தை நிர்ணயிப்பது பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது. இப்பிரிவு பின்வரும் இரு வாசகங்களை மட்டுமே குறிப்பிடுகிறது. முதல் வாசகம், பிரிவு-3-ன்கீழ் ஊதியம் வழங்குவதற்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ள ஒவ்வொரு நபரும் அத்தகைய ஊதியங்கள் வழங்கப்படும் கால அளவுகளை (இச்சட்டத்தில் ஊதியக்காலங்கள் என்று குறிப்பிடப்படும்) நிர்ணயிக்க வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இரண்டாவது வாசகம், எந்தவொரு ஊதியக் காலமும் ஒரு மாதத்தை மிகக்கூடாது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது.

மேற்குறிப்பிட்ட பிரிவு, ஊதியங்கள் வழங்கப்படும் கால அளவு ஊதியக் காலம் என்பதனையும், அதனை ஊதியம் வழங்குவதற்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ள நபரே அதனை நிர்ணயிக்க வேண்டும் என்பதையும், ஊதியம் வழங்குவதற்காக நிர்ணயிக்கும் காலம் ஒரு மாதத்தை மிகக்கூடாது என்று குறிப்பிட்டிருப்பதன் மூலம், ஊதியங்கள் தினசரி அடிப்படையில், வார அடிப்படையில அல்லது 15 நாட்களுக்கு அல்லது மாதம் ஒருமுறை என்ற கால அளவுகளில் ஊதியக்காலம் நிர்ணயிக்கப்படலாம் என்பதையும் புரிந்து கொள்ளலாம்.

Cachar Cha Sramik Union Vs. Martychena Tea Estate and another., 1954 Assam 13., என்ற வழக்கில், ஓர் குறிப்பிட்ட நேர்வில், ஊதியக்காலம் ஒரு மாதத்திற்கு மேற்பட்டதாக இருக்கும் என்று கருதுமாறு எதுவும் இப்பிரிவில் இல்லை, அத்தகைய ஊதியம், 'ஊதியம்' என்ற வரையறையில் இருந்து எடுக்கப்பட்டுவிடும் என்றும் அத்தகைய நேர்வுகளுக்கு ஊதியம் வழங்கல் சட்டம் பொருந்தாது என்றும் இவ்வழக்கில் குறிப்பிடப்பட்டது.

ஊதியம் வழங்குவதற்கு பொறுப்பு கொண்டுள்ள நபர், ஊதியக் காலத்தை நிர்ணயிப்பதுடன், அத்தகைய காலத்தில் முறையாக ஊதியம் வழங்கவும் பொறுப்பு கொண்டுள்ளார். இதனை வேறுவிதமாக குறிப்பிடுவதெனில், இப்பிரிவை மீறுவது, பிரிவு-20-ன்கீழான குற்றமாகும். இத்தகைய மீறுகைக்கு, ஊதியம் வழங்க பொறுப்பு கொண்டுள்ள நபருக்கு தண்டனையாக ரூ.3750/-வரை நீட்டிக்கக்கூடிய அபராதம் விதிக்கப்படலாம் - பிரிவு-20(2).

1948-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின்பிரிவு-3, குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிக்கும் கால அளவைக் குறிப்பிடுகிறது. இவற்றுள் பிரிவு-3(3)(b)(vi), குறைந்தபட்ச ஊதியக்காலம், ஒரு மாதத்திற்கு மேற்பட்டதாகவும்கூட இருக்கலாம் என்பதைக் கூறுகிறது. இருப்பினும், இப்பிரிவுக்கான வரம்பு வாசகம், 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு - 4-ன்கீழ் ஊதியக்காலம் நிர்ணயிக்கப்பட்டிருப்பின், குறைந்தபட்ச ஊதியம் அதற்கேற்ப நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என்று குறிப்பிட்டிருப்பது உற்றுநோக்கத்தக்கதாகும்.

106. ஊதியம் வழங்குவதற்கான கால அளவு / Time for Payment of Wages - Nov-2016, May-2013.

1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு-5, ஊதியம் வழங்கும் கால அளவு தொடர்பான பொருள்களைக் குறிப்பிடுகிறது.

(1) இச்சட்டத்தின்கீழ் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ள நபர்களுக்கு;

(a) 1000-க்கும் குறைவான நபர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள இரயில்வே, தொழிற்சாலை அல்லது தொழில் நிறுவனங்கள், ஊதியக் காலத்தின் கடைசிநாள் முடிந்த பின்னரான ஏழுநாட்கள் முடிவடைவதற்கு முன்னரும்; (அதாவது ஊதியக்காலம் ஒரு மாதமாகக் கொண்டால், மாதத்தின் கடைசி நாளான 30 அல்லது 31-ஆம் தேதி முடிவடைந்து அதனைத் தொடர்ந்து வரும் 7 நாட்களுக்கு முன்னராக என்பது 7-ஆம் தேதிக்கு முன்னராகவும் இருக்கும்);

(b) பிற (அதாவது 1000-க்கும் அதிகமான நபர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள) எந்தவொரு இரயில்வே, தொழிற்சாலை அல்லது பிற தொழில் நிறுவனங்களில் ஊதியக் காலத்தின் கடைசி நாள் முடிந்த பின்னரான 10 நாட்கள் முடிவடைவதற்கு முன்னரும் ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும்.

கப்பல் செப்பனிடும் துறை (dock), கப்பற்துறை மேடை (wharf) அல்லது துறைமுகத்தில் கப்பலில் இருந்து சரக்குகள் இறக்கும் இடம் (jetty) அல்லது சுரங்கத் தொழில்களில், ஊதிய பாக்கித்தொகை, மொத்த சரக்குகள் இறக்குதல் அல்லது ஏற்றுதல் வேலை முடிந்து நேர்விற்கேற்ப கப்பல் அல்லது சரக்குப் பெட்டியின் மொத்த எடைக்கணக்கு அறியப்பட்ட தினத்திலிருந்து ஏழு நாட்கள் முடிவடைவதற்கு முன்பாக ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும்.

(2) பணியாண்மையால் அல்லது அவரின் சார்பான நபரினால், ஒரு தொழிலாளி பணி முடிப்பு செய்யப்பட்டிருந்தால், அவர் சம்பாதித்த ஊதியத்தை பணிமுடிப்பு செய்யப்பட்ட நாளிலிருந்து இரண்டாவது வேலைநாள் முடிவதற்கு முன்பாக வழங்கப்பட வேண்டும்.

வாராந்திர விடுமுறை அல்லது அங்கீகரிக்கப்பட்ட விடுமுறை நாள் அல்லாத நாளில் தொழிலகம் மூடப்பட்டதன் காரணமாக, எவரேனும் தொழிலாளரின் பணி, முடிவுக்கு வந்திருந்தால், அவர் சம்பாதித்த ஊதியத்தை, அவரது பணி முடிவுக்கு வந்த நாளிலிருந்து இரண்டாவது நாள் முடிவதற்கு முன்பாக செலுத்தப்பட வேண்டும்.

(3) உரிய அரசு, பொதுவாக அல்லது சிறப்பான ஆணையின்மூலமாக மற்றும் ஆணையில் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டு இரயில்வேயில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட நபர்கள் (தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்கள் தவிர்த்து) அல்லது மைய அல்லது மாநில அரசுகளின் பொதுப்பணித்துறையில் தினக்கூலி அடிப்படையில் வேலை செய்யும் நபர்கள் பொறுத்து ஊதியம் வழங்கும் பொறுப்பு கொண்டுள்ள நபர்களை, அத்தகைய நபர் அல்லது நபர்களுக்கு இப்பிரிவை நடைமுறைப்படுத்துவதில் இருந்து விலக்கு அளிக்கலாம்.

மேற்குறிப்பிட்டுள்ள தினக்கூலி அடிப்படையில் வேலை செய்யும் நபர்கள் குறித்து, மைய அரசுடன் கலந்தாலோசிக்காமல் அத்தகைய உத்தரவை செய்ய முடியாது. ஊதியம் வழங்குவது அனைத்தும் வேலை நாட்களின் போதாக இருக்க வேண்டும்.

107. ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் தண்டத் தொகைகள்/ Fines under the Payment of Wages Act, Nov-2012 (அல்லது) அபராதங்கள் / Fines, Nov-2011.

ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு- 7(2), வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட ஓர் நபரின் ஊதியத்தில் இருந்து, இச்சட்டத்தின் வகையங்களுக்கு ஏற்ப மட்டுமே பிடித்தங்கள் செய்யப்பட வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுவதுடன், முதல் வாசகமாக (a), அபராதங்கள் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. ஆக ஒரு தொழிலாளியின் ஊதியத்திலிருந்து அபராதத்தொகை பிடித்தம் செய்யப்படலாம் என்பதனை பிரிவு-7(2)(a) அனுமதிக்கிறது. ஆனால் இச்சட்டத்தின் பிரிவு-8 தான், அபராதங்கள் விதிப்பது தொடர்பான விளக்கமான விதிகளைக் குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி,

(i) உரிய அரசின் முன் ஒப்புதலுடன் அல்லது குறிப்பிடப்பட்ட அதிகாரியினால் அறிவிப்பில் குறிப்பிடப்பட்ட அத்தகைய செய்யக்கூடாததை செய்தல் மற்றும் செய்ய வேண்டியதை செய்யாதிருத்தல் (acts and omissions) செயல்களுக்காக அன்றி வேறு செயல்களுக்கு அபராதம் விதிக்கப்படக்கூடாது;

(ii) தொழிற்சாலை வளாகத்தினுள் வேலை செய்யும் இடத்தில், இது தொடர்பாக குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய முறையில், செய்யக்கூடாததை செய்தல் மற்றும் செய்ய வேண்டியதை செய்யாதிருத்தல் செயல்களைக் குறிப்பிடும் அறிவிப்பை தொழிலாளர்களுக்கு தெரியும்படி வைத்திருக்கப்பட வேண்டும்;

(iii) வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட எந்தவொரு நபருக்கும் அபராதம் விதிக்கப்படுவதற்கு எதிரான அவர் தரப்பு கேட்பதற்கு வாய்ப்பளிக்காமலும் அல்லது அபராதம் விதிப்பது தொடர்பாக வேறு வழிகள் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நடைமுறைகளை பின்பற்றாமலும் அபராதம் விதிக்கக்கூடாது;

(iv) ஓர் ஊதியக் காலத்தின் அபராதம் தொடர்பான மொத்த பிடித்தங்கள், அந்த ஊதியக் காலத்தில் வழங்கப்படும் ஊதியத்தில் 3 சதவீதத்தினை மிகக்கூடாது;

(v) வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட 15 வயதுக்கு குறைவான நபருக்கு அபராதம் ஏதும் விதிக்கக்கூடாது;

(vi) அபராதத்தொகையை தவணை முறையில் பிடிப்பதோ அல்லது அபராதம் விதிக்கப்பட்ட தேதியிலிருந்து 90 நாட்கள் முடிவடைந்தபின் பிடித்தம் செய்வதோ கூடாது;

(vii) ஒவ்வொரு அபராதமும், செய்யக்கூடாததை செய்தல் மற்றும் செய்ய வேண்டியதை செய்யாதிருந்த அன்றைய தேதியில் விதிக்கப்பட்டதாக கருதப்பட வேண்டும்;

(viii) அனைத்து அபராதங்கள் மற்றும் அவற்றினை வசூலித்தது குறித்த விவரங்களை பதிவேட்டில் பதிவு செய்யவும் மற்றும் குறிப்பிடப்பட்ட

அதிகாரியால் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்ட அத்தொழிற்சாலையில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் ஆதாயத்திற்காக பயன்படுத்தப்படவும் வேண்டும்.

தமிழக அரசு, 1972-ஆம் ஆண்டு, இச்சட்டத்தின் பிரிவு-8-ல் செய்யப்பட்ட திருத்தத்தின்படி, 1972-ஆம் ஆண்டு, தமிழ்நாடு தொழிலாளர நல நிதியச் சட்டம் (Tamilnadu Labour Welfare Fund Act, 1972) பொருந்தும் தொழிலகங்களில், வசூலிக்கப்பட்ட அனைத்து அபராதத்தொகைகளும், இச்சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட நிதியத்தில் செலுத்தப்பட வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது.

108. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதிய வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் ஆய்வாளர்கள் / Inspectors under the Payment of Wages Act, 1936 - May-2015.

1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு-14, இச்சட்டத்தின்கீழான ஆய்வாளர்களின் நியமனம், அதிகாரங்கள் மற்றும் பணிகள் பற்றிக் குறிப்பிடுகிறது.

ஆய்வாளர்கள் (Inspectors):

(1) 1948-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைகள் சட்டத்தின்கீழ் ஆய்வாளராக நியமிக்கப்பட்டவரே, 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் நோக்கத்திற்காக, அவருக்கென்று ஒதுக்கப்பட்ட வட்டார எல்லைக்குள் உட்பட்ட அனைத்து தொழிற்சாலைகளுக்குமான ஆய்வாளராக இருப்பார்;

(2) உரிய அரசு, இச்சட்டத்தின் நோக்கத்திற்காக, இச்சட்டம் பொருந்தும் இரயில்வேயினால் (தொழிற்சாலை தவிர்த்து) வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ள நபர்கள் பொருட்டும் ஆய்வாளர்களை நியமிக்கலாம்;

(3) உரிய அரசு, அரசிதழ் அறிவிக்கை வெளியீட்டின் வாயிலாக, இச்சட்டத்தின்கீழ் ஆய்வாளர்களாக நியமிக்க தகுதியானவர்கள் எனக் கருதும் அத்தகைய நபர்களை நியமிக்கவும் மற்றும் அவர்கள் தங்கள் பணியை செயல்படுத்தும் தொழிற்சாலைகளின் வகைகள் மற்றும் தொழில் அல்லது பிற நிறுவனங்கள் அமைந்துள்ள வட்டார எல்லையையும் குறிப்பிடலாம்.

ஆய்வாளர்களின் அதிகாரங்கள் மற்றும் பணிகள் (Powers and functions of Inspectors): ஓர் ஆய்வாளர்-

(a) இச்சட்டத்தின் வ கையங்கள் அல்லது இச்சட்டத்தின்கீழ் செய்யப்பட்ட விதிகள் முறையாக பின்பற்றப்படுகிறதா என்பதை உறுதி செய்வதற்காக,

தான் தகுதியானது எனக்கருதும் அத்தகைய ஆய்வு மற்றும் விசாரணையை மேற்கொள்ளவும்;

(b) இச்சட்டத்தின் நோக்கத்தை நடைமுறைப்படுத்துவதற்காக, தாம் தகுதியானது எனக் கருதும்போது அத்தகைய உதவியுடன் நியாயமான நேரத்தில் எந்தவொரு வளாகம், இரயில்வே, தொழிற்சாலை அல்லது தொழில் அல்லது பிற நிறுவனத்தினுள் நுழையவும், ஆய்வு செய்யவும் மற்றும் தேடுதல் மேற்கொள்ளவும்;

(c) இரயில்வே பணி அல்லது எந்தவொரு தொழிற்சாலை அல்லது பிற நிறுவனங்களில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ள நபர்களுக்கு ஊதியம் வழங்குவதை மேற்பார்வையிடவும்;

(d) இச்சட்டத்தை பின்பற்றி பராமரிக்கப்படும் எந்தவொரு பதிவேடுகள் அல்லது பதிவணங்களை (registers and records), தனது எழுத்துமூல உத்தரவினால் குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய இடத்திற்கு கொணரவும் மற்றும் இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவதற்கு அவசியம் எனக் கருதும் எந்தவொரு நபர்களின் அறிக்கையை அவ்விடத்திலேயே அல்லது வேறு இடத்தில் பெறவும்;

(e) ஓர் பணியாண்மையர், இச்சட்டத்தின்கீழான ஓர் குற்றம் புரிந்துள்ளார் என்று நம்புவதற்கு காரணம் உள்ளபோது, அக்குற்றத்திற்கு தொடர்புடையது எனக் கருதும் அத்தனை பதிவேடுகள் அல்லது ஆவணங்கள் அல்லது அதன் பகுதிகளை கைப்பற்றுகை செய்யவும் அல்லது அதன் நகல்களைப் பெறவும்;

(f) குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய பிற அதிகாரங்களையும் செயல்படுத்தலாம். - பிரிவு 14(4).

ஆய்வாளர், இப்பிரிவின்கீழான விசாரணையின்போது, எந்தவொரு நபரையும், தன்னைத்தானே குற்றச்சாட்டலுக்கு உள்ளாக்கக்கூடிய அத்தகைய கேள்விக்கு பதில் அளிக்குமாறு அல்லது அறிக்கை அளிக்குமாறு வற்புறுத்தக்கூடாது.

ஆய்வாளர், இப்பிரிவின்கீழ் தேடுதல் மற்றும் கைப்பற்றுகை செய்யும்போது, குற்றவியல் நடைமுறைச் சட்டத்தின்கீழ் தேடுதல் மற்றும் கைப்பற்றுகை செய்வதற்கு பொருந்தும் அதே வகையங்கள் பொருந்தும்.

மேலும் ஒவ்வொரு ஆய்வாளரும், 1860 ஆம் ஆண்டு இந்திய தண்டனைச் சட்டத்தின் பொருளுக்கு உட்பட்ட பொது ஊழியர்களாகக் கருதப்பட வேண்டும்.

பிரச்சனைகளுக்கான தீர்வுகள்
Solutions to the Problems

PART - C

1948-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டம்

1. ஆந்திரபிரதேசத்தை தலைமையிடமாக உடைய ஓர் அகில இந்திய நிறுவனத்தின் கோயமுத்தூர் கிளை நிர்வாகத்திற்கும் அதன் பணியாளர்களுக்குமிடையே தொழிற்துறை சச்சரவு ஏற்படுகிறது 'உரிய அரசு' எது என்பதை முடிவு செய்க.

தீர்வு : வினாவில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழிற்சச்சரவை குறித்தனுப்புகை செய்ய தமிழக அரசே உரிய அரசாகும்.

காரணங்கள் : தொழிற்சச்சரவை குறித்தனுப்புகை செய்வதற்கு அதிகாரம் பெற்றுள்ள உரிய அரசை தீர்மானிக்கையில், எழுந்துள்ள சச்சரவிற்கும் மாநிலத்தில் நிலப்பரப்பிற்கும் இடையே தொடர்பு இருக்க வேண்டும் என்பதாகும். மேலும் வழக்குமூலம் (cause of action) முழுமையாக அல்லது பகுதியாக, ஓர் குறிப்பிட்ட மாநிலத்தில் எழுந்திருக்க வேண்டும் என்பதும் ஓர் முழுமையான அவசியமல்ல. வழக்குமூலத்தின் பகுதி, ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலங்களிலும் எழுந்திருக்கலாம். அத்தகைய வழக்குகளில் அத்தகைய மாநிலங்கள் ஒருங்கியல் (concurrent) அதிகாரவரம்பை பெற்றிருக்கும். மாநிலத்தின் அதிகாரவரம்பு குறித்து சச்சரவு எழுந்தால், வழக்கின் பொருண்மை சார்ந்து எந்த மாநிலத்தில் வழக்குமூலத்தின் சாராம்சம் எழுந்தது என்பதன் அடிப்படையில் தீர்மானிக்கலாம்.

வினாவில் வழக்குமூலம் எழுந்த இடம் மற்றும் தொடர்புடைய மாநில நிலப்பரப்பு ஆகியவை பொறுத்து தமிழ்நாடாக இருப்பதால், தமிழக அரசே சச்சரவை குறித்தனுப்புகை செய்யும் உரிய அரசாகும்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Indian Cable Co. Ltd. Vs. Its Workmen, (1962) 1 LLJ 409 (SC) (பார்க்க - பக்கம் எண் 21)

---

2. ஒரு அமைப்பின்கீழ் தாளாளர்கள் மாடுகள் மற்றும் கறவை இனங்கள் அடங்கிய இதர மிருகங்களையும் பாதுகாத்து மற்றும் பராமரிப்பு செய்து வந்தனர். அதனுடைய ஆரம்ப

மூலதனமானது பொதுமக்களிடையேயிருந்து பெறப்பட்ட நன்கொடை மற்றும் சந்தாதொகையிலிருந்து முழுமையாக பெறப்பட்டதாகும். பெருவாரியான செலவினங்கள் பொது நன்கொடையிலிருந்து செலவு செய்யப்பட்ட போதிலும் அந்த அமைப்பின் தற்போதைய வருமானமானது பால் மற்றும் பால் பொருட்களின் விற்பனை மூலம் பெறப்பட்டதாகும். அந்த அமைப்பின் பணிகளைச் செய்வதற்காக பல பணியாட்கள் நியமனம் செய்யப்பட்டிருந்தார்கள். இந்த அமைப்பினை தொழிற்சாலை என்று கூறலாமா?

தீர்வு : வினாவில் குறிப்பிட்டுள்ள அமைப்பு தொழிற்சாலையே!

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(j), 'தொழிற்சாலை' என்பதை முதலாளிகளின் எந்தவொரு வியாபாரம், வணிகம், பொறுப்பேற்பு, தயாரிப்பு அல்லது தொழிலையும் மற்றும் தொழிலாளர்களின் வேலை, சேவை, கைவினைத் தொழிலையும் அல்லது தொழிற்சாலைப்பணி அல்லது தொழிலில் ஈடுபட்டிருப்பதையும் உள்ளடக்கும் என்பதை குறிப்பிடுகிறது. உச்சநீதிமன்றம் பெங்களூர் குடிநீர் வடிகால் வாரிய வழக்கில் **(Bangalore Water Supply and Sewerage Board Vs. A.Rajappa, AIR 1978 SC 528.,)** ஓர் குறிப்பிட்ட செயல்பாடுகள் தொழிற்சாலையா அல்லது இல்லையா என்பதை முடிவு செய்ய முப்பரிசோதனை கொள்கை மற்றும் ஓங்குதன்மை சோதனை என இரு சோதனை முறைகளை வகுத்துள்ளது. முப்பரிசோதனைக் கொள்கை, ஓர் முறையான செயல்பாடு, முதலாளி-தொழிலாளிகளுக்கு இடையேயான ஒத்துழைப்பு மற்றும் மனிதத் தேவைகள் மற்றும் விருப்பங்களை நிறைவு செய்தல், ஆகிய கூறுகள் இருப்பின் அத்தகைய நடவடிக்கைகளின் முதல் நோக்கிலேயே தொழிற்சாலை என்பது உள்ளதாகக் குறிப்பிடுகிறது. ஓங்குதன்மை சோதனை, பலவிதமான செயல்பாடுகள் மேற்கொள்ளப்படும் ஒரு நிறுவனத்தின் ஒருங்கிணைந்த செயல்பாடுகளில் மேலோங்கி நிற்கும் தன்மையே. அந்த அமைப்பு ஓர் தொழிற்சாலையா அல்லது இல்லையா என்பதை முடிவு செய்வதற்கான சோதனையாகும் என்று குறிப்பிட்டது.

வினாவில் குறிப்பிட்டுள்ள அமைப்பிற்கு இவ்விரண்டு சோதனைகளும் முழுமையாகப் பொருந்துகிறது. பால் உற்பத்தி மற்றும் பால் பொருட்களின் தயாரிப்பு மற்றும் விற்பனை எனும் முறையான செயல்பாடு உள்ளது. தாளாளர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களின் ஒத்துழைப்புடன் மக்களின் தேவைகளை நிறைவேற்றுகிறது. மேலும் அமைப்பின் வருமானம்

பால் மற்றும் பால் பொருட்களின் விற்பனை மூலம் பெறப்படுகிறது. மேற்குறிப்பிட்ட ஆய்வுகள் வினாவில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அமைப்பு ஓர் தொழிற்சாலையே என்பதை உறுதி செய்கின்றன.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Union of India Vs. Sree Gajanan Maturaj Sansthan, (2002) 5 SCC 44., என்ற வழக்கில் அறப்பண்பு பொறுப்புரிமை அமைப்புகளும் ஓர் தொழிற்சாலையே என உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

---

3. திருமலா தேவஸ்தானத்தில் 250 பணியாளர்களை கொண்ட லட்டு தயாரிக்கும் பிரிவு ஒன்றுள்ளது. தேவஸ்தானத்திற்கும் அதன் பணியாளர்களுக்குமிடையே எழுந்த தொழிற்துறை சச்சரவு ஒன்றினை கட்டாயத்தீர்விற்காக தொழிற்துறை தீர்ப்பாயத்திற்கு அரசு அனுப்பி வைத்தது. பக்தர்களின் மதத்தேவையினை பூர்த்தி செய்யும் வகையில் லட்டு தயாரிக்கும் பிரிவு இருப்பதால் அது ஒரு தொழிற்சாலை அல்ல என்ற ஆட்சேபணையை தேவஸ்தானம் எழுப்பியது. முடிவு காண்க.

தீர்வு : திருப்பதி தேவஸ்தானம் எழுப்பிய ஆட்சேபணை நிலைக்கத்தக்கதல்ல!

காரணங்கள் : (மேற்குறிப்பிட்ட வினாவுக்குரிய காரணங்கள் பகுதியின் முதல் பத்தியில் உள்ளதை குறிப்பிடவும். பின்னர் கீழ்க்கண்டவற்றை தொடரவும்).

வினாவில் குறிப்பிட்டுள்ள லட்டு தயாரிக்கும் பிரிவில் லட்டு தயாரித்தல் என்ற முறையான செயல்பாடு உள்ளது. தேவஸ்தான நிருவாகக்குழுவினர் மற்றும் தொழிலாளர்களின் ஒத்துழைப்புடன் மக்களின் தேவையான மற்றும் விருப்பமான லட்டு (பிரசாதம்) தயாரிக்கப்படுகிறது. இவற்றினின்று திருமலா தேவஸ்தானத்தில் செயல்படும் லட்டு தயாரிக்கும் பிரிவு, ஓர் தொழிற்சாலையே என்பதை உறுதி செய்கிறது.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : T.T. Devasthanam Vs. Commr. of Labour (1979) I LLJ 448., என்ற வழக்கில் திருப்பதி தேவஸ்தானம் ஓர் தொழிற்சாலை என்று குறிப்பிட்டது.

---

4. ஒரு நூற்பாலை நிர்வாகம் தன்னுடைய ஆலையிலிருந்த

ஒரு மருத்துவ அலுவலரின் பணி நீக்கத்தினை அடிப்படையாகக் கொண்டு, அந்த நூற்பாலையில் வேலை செய்யும் பணியாட்களின் தொழிற்சங்கம், நூற்பாலை நிர்வாகத்திற்கு எதிராக ஒரு தொழிற்துறை சச்சரவை எழுப்பியது. தீர்மானிக்கவும்.

தீர்வு : நூற்பாலை பணியாளர்கள் தொழிற்சங்கம் எழுப்பிய தொழிற்சச்சரவு நிலைக்கத்தக்கதல்ல!

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(k)- ன் கீழான 'தொழிற்சச்சரவு' என்பதன் வரையறையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள 'எந்தவொரு நபரும்' என்பது அனைவரையும் அல்லது ஒவ்வொரு நபரையும் குறிக்காது. இக்கூற்று ஒரு நபர் தொழிலாளராக இல்லாமல் இருக்கலாம்; ஆனால் அத்தகைய நபரின் வேலை, வேலையின் நிபந்தனைகள் தொடர்பாக, இச்சட்டத்தின்கீழான திட்டத்தின்படி, தொழிலாளர்களின் ஒரு பிரிவினர் நேரடியான அல்லது உண்மையான நலன் கொண்டிருக்க வேண்டும். அதாவது, ஒரு சச்சரவானது, தொழில் சச்சரவாகுவதற்கு, தொழிலாளர்களின் கூட்டுநலன் அவசியமாகும். வினாவில் மருத்துவ அலுவலரின் பணிநீக்கம், தொழிலாளர்களின் கூட்டு நலனுடன் தொடர்பற்றது என்பதால் என்பதால் இது ஓர் தொழிற் சச்சரவாகாது.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Workmen of Dimakuchi Tea Estate Vs. Mgt. of Dimakuchi Tea Estate, AIR 1958 SC 353., (பார்க்க-பக்கம் எண் 46)

---

5. மதுரையிலிருந்து பழனிவரை பொதுமக்களின் பயன்பாட்டிற்காக பேருந்துகளை இயக்கும் M/s. மீனாட்சி டிரான்ஸ்போர்ட் என்ற நிறுவன தொழிலாளர்கள் சம்பள உயர்வு கேட்டு 26.09.2011 அன்று வேலை நிறுத்த அறிவிப்பு கொடுத்தனர். 6.10.2011 காலை 6 மணிமுதல் வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபடுகின்றனர். வேலை நிறுத்தத்தின் சட்டதன்மையை முடிவு செய்க.

தீர்வு : போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் மேற்கொண்ட வேலை நிறுத்தம் சட்டவிரோதமானதாகும்.

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(n)- ன்படி, பொதுமக்களின் பயன்பாட்டிற்கான போக்குவரத்து, ஓர்

பொதுப்பயன்பாட்டு சேவையாகும். பொதுப்பயன்பாட்டு சேவையில், வேலைநிறுத்தம் செய்வதற்கு இச்சட்டத்தின் பிரிவு-22, குறிப்பிட்ட நிபந்தனைகைளை விதிக்கிறது. வேலை நிறுத்த அறிவிப்பு அளித்து 14 நாட்கள் முடிவடைவதற்கு முன்பாக வேலை நிறுத்தம் செய்யக்கூடாது என்பது இவற்றுள் ஓர் நிபந்தனையாகும். வினாவில் 26.09.2011 - தேதியில் அறிவிப்பு அளிக்கப்பட்டு 06.10.2011 தேதியன்று வேலை நிறுத்தம் மேற்கொண்டதாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. அதாவது 14 நாட்கள் முடிவதற்கு முன்பாகவே வேலை நிறுத்தம் செய்யப்பட்டுள்ளது. இது பிரிவு-22(1)(b)-ல் வெளிப்படையாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நிபந்தனையை மீறிய செயல் என்பதால் சட்டவிரோதமான வேலை நிறுத்தமாகும். மேலும் உரிய அறிவிப்பு வழங்காமல் 10 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள் பொதுவான புரிந்துணர்வின் பேரில் ஒருமித்து வேலைநிறுத்தம் செய்தால், மாநில அரசு, இது தொடர்பாக செய்யப்படும் விதிகளுக்கு உட்பட்டு, அவர்களின் ஊதியத்தில் எட்டு நாட்களுக்கு மிகாத வரையிலான ஊதியத்தை பிடித்தம் செய்வதற்கு, 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியங்கள் வழங்குதல் சட்டத்தின் பிரிவு-9(2)-க்கான வரம்பு வாசகம் அனுமதிக்கிறது.

---

6. தன் தொழிலாளர் ஒருவரை நல்லப் பணியாற்றுவதற்கான நீண்ட காலத்திற்கு ஆரோக்கியம் இல்லை என்பதால் அத்தொழிற்சாலையின் பணியாண்மையர் தன் பணியாளர் ஒருவரை பணியிலிருந்து நிறுத்தி விட்டார். தனக்கு இழப்பீடு தர வேண்டும் என அந்தத் தொழிலாளர் கோரினார். அவர் வெற்றி பெறுவாரா?

தீர்வு : தொழிலாளி வெற்றி பெறமாட்டார்!

காரணங்கள் : தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(oo), ஆட்குறைப்பு என்பதை வரையறை செய்கிறது. இவ்வரையறை, பணியாண்மையர் எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும், இச்சட்ட வகையங்களைப் பின்பற்றி ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட முடியும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இவ்வாறு ஆட்குறைப்பு செய்யப்படும்பொழுது, ஆட்குறைப்பிற்கான இழப்பீட்டை வழங்கி மட்டுமே செய்ய முடியும். ஆனால் இவ்வரையறை சிலக்குறிப்பிட்ட முறைகளில் தொழிலாளரின் பணிமுடிவுக்கு வருவது மற்றும் பணிமுடிப்புச் செய்வதை ஆட்குறைப்பு செய்தல் என்ற எல்லையிலிருந்து விலக்குகிறது. இத்தகைய முறைகளில் பணிமுடிவுக்கு வருவது அல்லது பணிமுடிப்புச் செய்வதற்கு பணியாண்மையர் ஆட்குறைப்பு இழப்பீடு வழங்கும் பொறுப்பு கொண்டிருக்கவில்லை. பிரிவு-2(oo)(c)-ன்கீழ் நீண்ட நாட்களாக அல்லது தொடர் உடல்நலக்குறைவின் காரணமாக ஒரு

தொழிலாளியின் பணியை முடிவுக்கு கொண்டு வருவது ஆட்குறைப்பாகாது. இருப்பினும், அத்தகைய தொடர் உடல்நலக்குறைவு, அவரது வேலை செய்யும் தகுதியை இழக்கச் செய்வதாக அல்லது குறைப்பதாக இருக்க வேண்டும். கடந்த காலத்தில் உடல்நலம் குன்றியிருந்தார் என்பதன் அடிப்படையில் ஒரு தொழிலாளியை பணிமுடிப்புச் செய்வது ஆட்குறைப்பு செய்வதாகிவிடும். இப்பிரிவின்கீழ் பணிமுடிப்புச் செய்வதற்கு சாதாரணமாக தொடர் உடலக்குறைவு என்பதாக இல்லாமல், பணி முடிப்புச் செய்யும் நாளிலும் உடல்நலம் குன்றியவராக இருக்க வேண்டும்.

தொடர்புடைய வழக்கு : Anand Bihari Vs. Rajasthan State Road Transport Corpn. Jaipur, 1991 LLR 101.,

இவ்வழக்கில், போக்குவரத்து கழகத்தின் ஓட்டுனர்கள் பார்வை குறைபாடு (defective eye-sight) காரணமாக, நிருவாகம் அவர்களை பணி விடுவிப்பு செய்தது ஆட்குறைப்பாகாது என்பதை நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

---

7. தனது பணியாளர்கள் தங்களது பணியில் நிரந்தரம் செய்யப்படுவதற்கு துறைத்தேர்வில் தேர்ச்சி பெற வேண்டும் என்று ஹிந்துஸ்தான் வங்கியின் பணி விதிகள் நிர்ணயம் செய்திருந்தது. வங்கி பணியாளர்களில் ஒருவரான சுந்தர் என்பவர் அத்தேர்வில் தேர்ச்சி பெறவிவில்லை என்ற காரணத்தினால் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டார். சுந்தர் தனக்கு ஆட்குறைப்பிற்கான இழப்பீடு வழங்க வேண்டும் என்று கோரினார். முடிவு காண்க.

தீர்வு : சுந்தர் ஆட்குறைப்பிற்கான இழப்பீடு பெறுவார்.

காரணங்கள் : தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2 (oo), 'ஆட்குறைப்பு' என்பதை வரையறுக்கிறது. இதன்படி, ஆட்குறைப்பு என்பது, ஒழுங்கு நடவடிக்கையின்மூலம் விதிக்கப்படும் தண்டனையாக அல்லாத 'வேறு எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும்' ஓர் பணியாளரின் பணி, பணியாண்மையரால் முடிவுக்கு கொண்டுவருவதை குறிக்கும். இவ்வரையறையின் இரண்டாவது பகுதி, சிலக்குறிப்பிட்ட முறைகளில் பணி முடிவுக்கு வருவது ஆட்குறைப்பு ஆகாது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. அவை: (i) பணியாளரின் தன் விருப்ப ஓய்வு அல்லது (ii) ஓய்வு பெறுவது தொடர்பாக, பணியாண்மையர் மற்றும் பணியாளருக்கு இடையே ஒப்பந்தம் இருந்து, அந்த ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள வயதை அடைதல் அல்லது (iii) பணி ஒப்பந்தம் முடிந்தும் அதனை புதுப்பிக்காமல் இருத்தல்; அல்லது (iv) தொடர்

உடல்நலக்குறைவு. இத்தகைய காரணங்களைத் தவிர்த்த, எந்தவொரு காரணத்தின் அடிப்படையிலும் பணியாளரின் பணி முடிவுக்கு வருவது ஆட்குறைப்பாகும். வினாவில், பணி நிரந்தரம் செய்யப்படுவதற்கான தேர்வில் சுந்தர் வெற்றிபெறவில்லை என்பது அவரை பணி நிரந்தரம் செய்வதில் இருந்து தடுக்குமே தவிர, ஆட்குறைப்பிற்கான இழப்பீடு பெறுவதை தடுக்காது.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Santosh Gupta Vs. State Bank of Patiala., AIR 1980 SC 1219.,

பணி நிரந்தரம் செய்வதற்கான தேர்வில் தேர்ச்சி பெறவில்லை என்பதன் அடிப்படையில் பணியளரின் பணியை முடிவுக்கு கொண்டுவருவது, பிரிவு-2(oo)-ன்கீழான ஆட்குறைப்பாகும்.

---

8. ஒரு தொழிற்சாலையில் வேலை செய்யும் ராமன் என்ற தொழிலாளி, தொழில் நடத்துபவரின் 'நம்பிக்கையை இழந்துவிட்டார்' என்பதால் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டார். தொழில் நடத்துபவர் தனக்கு ஆட்குறைப்பு இழப்பீடு அளிக்க வேண்டும் என்று ராமன் கோருகிறார். தீர்ப்பளிக்கவும்.

தீர்வு : இராமன் தனது கோரிக்கையில் வெற்றி பெறுவார்.

காரணங்கள் : தொழிற்தகராறுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(oo)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள விலக்குகள் தவிர்த்த பிற எந்தவொரு முறையிலும் ஒரு தொழிலாளியின் பணியை முடிவுக்கு கொண்டு வருவதும் ஆட்குறைப்பாகும். வினாவில் ராமனின் மீதான நம்பிக்கை இழப்பிற்காக, தொழில் நடத்துபவர் பணிநீக்கம் செய்துள்ளார். எனவே, இது ஆட்குறைப்பாகும். தொழில் நடத்துபவர் ஆட்குறைப்பிற்கான இழப்பீடு வழங்காமல் பணிநீக்கம் செய்தது சட்டப்படி செல்லத்தக்கதல்ல என்பதால் அது எந்தவொரு விளைவையும் ஏற்படுத்தாது. ஒரு முதலாளி, தொழிலாளிமீது கொண்டிருந்த நம்பிக்கையை இழந்துவிட்டார் என்பதன் அடிப்படையில் சாதாரணமாக பணிநீக்கம் செய்ய முடிவதாக இருப்பின் எந்தவொரு தொழிலாளிக்கும் வேலைப்பாதுகாப்பு இருக்காது. தொழில் நடத்துபவர், ராமன் மீதான நம்பிக்கையை இழந்திருக்கிறார் என்றால், ராமன் ஒழுங்கீனச் செயல் ஏதேனும் புரிந்திருக்கலாம். அத்தகைய நிலையில், தொழில் நடத்துபவர் இராமனுக்கு எதிராக ஓர் நியாயமான உள்விசாரணையை நடத்தி, அவர் தரப்பு கேட்கப்படுவதற்கு வாய்ப்பளித்து விசாரணைஅறிக்கையில் அவரது ஒழுங்கீனம் மெய்ப்பிக்கப்

பட்டிருந்தாலேயொழிய, அவரை பணிநீக்கம் செய்வது சட்டத்திற்கு புறம்பானதாகும். மேலும் அத்தகைய ஒழுங்கு நடவடிக்கையின் அடிப்படையில் அவரது மெய்ப்பிக்கப்பட்ட ஒழுங்கீனத்திற்கு தண்டனை அளிக்குமுகமாக பணிநீக்கம் செய்திருந்தால் ஆட்குறைப்பிற்கான இழப்பீடு வழங்க வேண்டிய பொறுப்பும் அவசியமும் தொழில் நடத்துபவருக்கு இல்லாமல் இருந்திருக்கும். வினாவில் தொழில் நடத்துபவர் இத்தகைய சட்டமுறையை பின்பற்றாது செய்த பணிநீக்கம் ஆட்குறைப்பேயாகும் என்பதால் இராமன் தனது கோரிக்கையில் வெற்றி பெறுவார்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Chandulal Vs. Mgt of Pan American World Airways Inc., AIR 1985 SC 1128., நம்பிக்கை இழத்தலின் அடிப்படையில் பணிமுடிப்புச் செய்வதற்கு முன் ஒழுங்கு நடவடிக்கை மேற்கொள்வது ஓர் அவசிய முன் நிபந்தனையாகும்.

---

9. கிருஷ்ணா மில்லில் பணிபுரியும் பணியாளர்கள் அனுதாப வேலை நிறுத்தம் செய்தார்கள். நிர்வாகம் அந்த வேலை நிறுத்த நாளுக்கு சம்பளம் கொடுக்க மறுத்தது. தொழிலாளர்கள் இதனை எதிர்த்து மனு செய்தார்கள். முடிவு செய்க.

தீர்வு : தொழிலாளர்கள் வழக்கில் தோல்வியுறுவார்கள்!

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(q), வேலை நிறுத்தம் என்பதை வரையறுத்துள்ளது. இதனை சுருக்கமாக குறிப்பிடுவதெனில், வேலையில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள தொழிலாளர்கள் ஒரு குழுவாக சேர்ந்து ஒருமித்த அடிப்படையில் வேலையை நிறுத்துவது அல்லது வேலை செய்ய மறுப்பது வேலை நிறுத்தமாகும். இவ்வரையறையின் முக்கிய கூறுகள் ஒருமித்த அடிப்படையில் (common understanding), கூட்டாக (concerted) வேலையை நிறுத்துவது அல்லது வேலை செய்ய மறுப்பது என்பனவாகும். மேலும் இவ்வரையறையில் கூட்டாக சேர்ந்து வேலையை நிறுத்துவது அல்லது வேலை செய்ய மறுப்பது எவ்வளவு நேரம் அல்லது நாட்கள் என்பதைக் குறிப்பிடவில்லை. இதற்கு காரணம் வேலையை நிறுத்துவது அல்லது வேலை செய்ய மறுப்பது மிகக்குறுகிய கால அளவாக இருந்தாலும் அதாவது ஒரு சில மணித்துளிகளாக இருந்தாலும் மேற்குறிப்பிட்ட வேலை நிறுத்தத்தின் கூறுகள் இருப்பின் அது வேலை நிறுத்தமாகும்.

அனுதாப வேலை நிறுத்தம் பெரும்பாலும், சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கும், அவர்கள் வேலை செய்யும் நிருவாகத்திற்கும்

இடையே சச்சரவுகள் ஏதும் இல்லாமல் சில வெளிப்புறக் காரணிகளின் பேரில் செய்யபபடுகிறது. தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் வகையங்ளில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நடைமுறைகளை பின்பற்றாமல் செய்யப்படும் எந்தவொரு வேலை நிறுத்தமும் சட்டவிரோதமானதாகும்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Raja Ram Maize Products Vs. Indl. Court of M.P., AIR 2001 SC 1676., என்ற வழக்கில் தொழிலாளர்கள் மேற்கொள்ளும் அனுதாப வேலை நிறுத்தம் சட்டவிரோதமானதாகும் என்று உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

---

10. சிமெண்ட் தொழிற்சாலையில் சுமார் 1200 பேர் வேலையில் உள்ளனர். 1.11.2010 ஆம் ஆண்டு பிற்பகலில் சூரிய கிரகணத்திற்காக விடுமுறை கேட்டனர். நிர்வாகம் தர மறுத்துவிட்டது. 800 தொழிலாளர்கள் மாலை 4 மணிக்கும் 200 தொழிலாளர்கள் மாலை 6 மணிக்கும் வேலை செய்யாமல் நிறுத்திவிட்டனர். ஆனால் இரவு 8 மணிக்கு அனைத்து தொழிலாளர்களும் மீண்டும் வேலையை துவக்கினர். ஆனால் நிர்வாகம் வேலை நிறுத்தம் என்று கருதி ஒரு நாள் சம்பளத்தை பிடித்தம் செய்ய நோட்டீஸ் அனுப்பியது. தொழிற்சங்கம் தொழிலாளர்கள் சார்பாக நீதிமன்றத்தை அணுகியது. விளக்கவும்.

தீர்வு : நீதிமன்றம், தொழிற்சங்கத்தின் விண்ணப்பத்தை நிராகரிக்கும்!

காரணங்கள் : (முந்தைய வினாவிற்குரிய காரணங்கள் பகுதியின் முதல் பத்தியை மட்டும் குறிப்பிடவும்).

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Buckingham and Carnatic Mills Ltd. Vs. Their Workmen, 1953 (I) LLJ 181 (SC)., என்ற வழக்கில், பிற்பகல் முறை வேலைக்காக (afternoon shift) 3 மணிக்கு வந்த தொழிலாளர்கள், சூரிய கிரகணத்திற்காக பகல் முறைநேர தொழிலாளர்களுக்கு (day shift workers) சம்பளத்துடன்கூடிய விடுமுறை அளித்ததுபோல் தங்களுக்கும் அளிக்க வேண்டும் என நிருவாகத்தை வற்புறுத்தினார்கள். நிருவாகம் மறுக்கவே, அதிக எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்கள் விடுப்பு வேண்டி விண்ணப்பம் அளித்தனர். நிருவாகம் விடுப்பிற்கான விண்ணப்பங்களை நிராகரித்து வேலைக்கு செல்லுமாறு தொழிலாளர்களிடம் கூறியது. ஆனால் தொழிலாளர்கள் இரவு 9 மணி வரை வேலையை தொடங்கவில்லை. தொழில் தீர்ப்பாயம், வேலையை

செய்யாமல் நிறுத்தியது வேலை நிறுத்தமாகும் என்று குறிப்பிட்டது. உச்சநீதிமன்றம், வேலை நிறுத்தத்திற்கான அனைத்து கூறுகளும் உள்ளது என்று குறிப்பிட்டு தீர்ப்பாயத்தின் முடிவை உறுதி செய்தது.

---

11. ராஜா ராணி அண்ட் கோ, பாத்திரம் தயாரிப்பில் 100 தொழிலாளர்களை பணியமர்த்தியுள்ளது. தொழிலாளர் களில் ஒரு பகுதியினர் ஒரு தொழிற்சங்கத்தை தொடங்கியுள்ளனர். நிர்வாகம் நிதியுதவியுடன் வேறு ஒரு தொழிற்சங்கத்தை முன்னிலைப்படுத்துகின்றது. நிர்வாகம் ஏதேனும் குற்றம் புரிந்துள்ளதா? அவ்வாறெனில் தண்டனையை முடிவு செய்க.

தீர்வு : நிர்வாகம் நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கை குற்றம் புரிந்துள்ளது!

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(ra), இச்சட்டத்தின் ஐந்தாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள எந்தவொரு நடவடிக்கையும், நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கையாகும் என்பதனைக் குறிப்பிடுகிறது. இச்சட்டத்தின் ஐந்தாவது அட்டவணையின் முதல் பகுதியின், முதலாவது வாசகத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள, தொழிற்சங்கம் ஏற்படுத்துவதற்கு தொழிலாளர்கள் கொண்டுள்ள உரிமையில் குறுக்கீடு செய்வது, இரண்டாவது வாசகத்தில் உள்ள ஒரு தொழிற்சங்கத்தில் ஆதிக்கம் செலுத்துவதற்காக குறுக்கீடு செய்வது அல்லது நிதியுதவி அளிப்பது மற்றும் மூன்றாவது வாசகத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள, முதலாளியின் ஆதரவுடன் தொழிலாளர்களுக்கான தொழிற்சங்கத்தை ஏற்படுத்துவது ஆகிய மூன்று நேர்மையற்ற நடவடிக்கைகளை நிருவாகம் புரிந்துள்ளது.

தண்டனை: நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைக்கு ஆறுமாதங்கள் வரையிலான சிறைத்தண்டனை அல்லது ரூ. ₹1000/- வரையிலான அபராதம் அல்லது இரண்டும் தண்டனையாக விதிக்கப்படலாம் என்பதை பிரிவு-25U குறிப்பிடுகிறது.

---

12. ராஜ்மங்கள் என்ற நிறுவனத்தில் சுரேஷ் என்பவர் மேலாண்மை தகுதியில் பணிபுரிந்து வருகிறார். 1947-ம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவு சட்டத்தின்கீழ் தொழிலாளி என்ற பதத்திற்குள் தான் வருவதாக கோருகிறார். அவருடைய வாதம் சரிதானா?

தீர்வு : சுரேஷின் வாதம் தவறானதாகும்!

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(s)-ன் முதல் பகுதி எவரெல்லாம் பணியாளர் என்பதில் அடங்குவர் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி எந்தவொரு தொழிலிலும் வேலை செய்வதற்காக தன் உடல் உழைப்பை அளிப்பவர், தனித்திறமை பெற்றவர், தனித்திறமை பெற்றிராதவர், தொழில்நுட்பப்பணி, இயக்குமுறைப்பணி, எழுத்தர் பணி அல்லது **மேற்பார்வை** பணியை, சம்பளத்திற்காக அல்லது வெகுமதிக்காக, உட்கிடையான அல்லது வெளிப்படையான பணி நிபந்தனைகளின்கீழ் வேலைக்கு அமர்த்தப்படும் வேலை பழகுநர் உள்ளிட்ட எந்தவொரு நபரையும் உள்ளடக்கும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இதன் இரண்டாவது பகுதி, சிலக்குறிப்பிட்ட பிரிவினரை இவ்வரையறையில் இருந்து விலக்குகிறது. இப்பகுதியின்கீழான (iv) ஆவது கூறில், மேற்பார்வை பணியில் அமர்த்தப்பட்டு மாதம் ஒன்றுக்கு ₹ 10,000/-க்கு மேல் ஊதியம் பெறுபவர் என்பதை கொண்டுள்ளது. இவ்வரையறையின் முதல்பகுதி, மேற்பார்வை பணியாள் என்ற வரையறைக்குள் உட்படுத்துகிறது. ஆனால் இரண்டாவது பகுதி மேற்பார்வை பணியில் அமர்த்தப்பட்டு மாதம் ஒன்றுக்கு ₹ 10,000/-க்கு மேல் ஊதியம் பெறுபவரை பணியாளர் அல்ல என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. மேலும் தற்போது, மாதம் ஒன்றுக்கு ₹ 10,000/- என்கிற ஊதிய வரம்பும் மற்றும் பதவியின் பெயரும் (designation) கணக்கில் கொள்ளப்படுவதில்லை. உச்சநீதிமன்றம் மற்றும் உயர்நீதிமன்றங்கள் முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகளின் அடிப்படையில், பணியின்தன்மை அடிப்படையிலேயே ஒருவர் பணியாளரா அல்லது இல்லையா என்பது தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும். [எ-டு: **Sharad Kumar Vs. Govt. of NCT of Delhi, AIR 2002 Sc 1724, Vinesh Kumar Mehta Vs. Presiding Officer, Labour Court, 2005 LLR 251 (All HC)].** ஏனெனில், கிடங்கின் மேலாளர் (manager of a warehouse) என்ற பதவியில் இருந்தாலும், மேற்பார்வை மற்றும் நிருவாகப் பணியை கொண்டிராததால் அவர் பணியாளரே என்று **Punjab State Warehouse Corpn., Vs. State of Punjab, 1981 (58) FJR 390.,** என்ற வழக்கில் கூறப்பட்டது.

---

13. சாம் என்பவர் ஓர் வானவூர்தி நிறுவனத்தில் நுணுக்கங்கள் தெரிந்த விமான ஓட்டுனராக பணிபுரிந்து அதற்கான மாத வருமானமாக ₹3,500/- சம்பாதித்துக் கொண்டிருந்தார். அவர் தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'தொழிலாளி' என்ற சொற்றொடரின் விளக்கத்திற்கு இலக்காகிறார் என்று வாதிடுகிறார். அவருடைய வாதம் சரியானதா?

தீர்வு : விமான ஓட்டுனர் சாம்-ன் வாதம் சரியே!

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-2(s)- ன் வரையறையின் படியான பணியாளர் அல்லது தொழிலாளி என்பதன் எல்லையை தற்போது உச்சநீதிமன்றம் மற்றும் உயர்நீதிமன்றகங்ள் வெறுமனே ஊதியத்தின் அடிப்படையிலும் மற்றும் பதவியின் பெயர் அடிப்படையிலும் தீர்மானிப்பதில்லை; மாறாக, ஒரு நபரின் பணியுடன் தொடர்புடைய கடமைகளை முக்கியமாக நோக்குகின்றன. வினாவில் விமான ஓட்டுனர் மாதம் ஒன்றுக்கு ₹ 3,500/-ஐ ஊதியமாக பெறுகிறார் என்று குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. இதனைத் தாண்டி அவரது பணியின்தன்மை, 'தொழிலாளி' என்ற வரையறையில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள தனித்திறமை (skilled), தொழில்நுட்பம் சார்ந்த (technical) மற்றும் இயக்கமுறை (operational) போன்ற பணிகளின்கீழும் உள்ளடக்கப்படுகிறார். எனவே விமான ஓட்டுனர் சாம், ஓர் தொழிலாளியே!

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Indian Iron and Steel Co. Ltd Vs. IXth Industrial Tribunal, West Bengal, 2005 LLR 1134., என்ற வழக்கில், விமான ஓட்டுனர், சாதாரணமாக சில மேற்பார்வை பணிகளை மேற்கொள்கிறார் என்பதன் அடிப்படையில் மட்டுமே, தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழான பணியாளர் என்பதில் இருந்து விலக்கப்படமாட்டார் என்று கல்கத்தா உயர்நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

---

14. ஒரு செயற்கை உரத்தொழிற்சாலையின் நிர்வாகத்திற்கும் அதன் தொழிற்சங்க நிர்வாகிகளுக்குமிடையே தொழிற்சச்சரவு ஏற்பட்டது. தொழிற்சங்கம் இச்சச்சரவை தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்ப அரசிடம் கோரிக்கை வைக்கின்றது. அரசு, இக்கோரிக்கையினை ஏற்றுக்கொள்ளவில்லை. ஆனால் பதினைந்து மாதங்களுக்குப் பிறகு அதனைத் தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்து அனுப்புகின்றது. இதன் செல்லும் தன்மை குறித்து முடிவு செய்க.

தீர்வு : அரசின் குறித்தனுப்புகை செல்லத்தக்கதே!

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-10, தொழிற்சச்சரவுகளை இச்சட்டத்தின்கீழான தீர்வுறுதி அமைப்புகளுக்கு (adjudicative bodies) குறித்தனுப்புகை செய்யும் உரிய அரசின் அதிகாரங்களைக் குறிப்பிடுகிறது. பிரிவு-10(1), உரிய அரசு, தொழிற் சச்சரவு ஒன்று நடப்பில் உள்ளபோது அல்லது ஏற்படலாம் எனக்

கருதும்போது, இச்சட்டத்தின்கீழான தீர்வுறுதி அமைப்புகளுக்கு 'எந்தவொரு நேரத்திலும் குறித்தனுப்புகை செய்யலாம்' (it may at any time) என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. இதன் வரம்பு வாசகம், தொழிற் சச்சரவு ஒன்று பொதுப்பயன்பாட்டு பணி (public utility service) தொடர்பாக இருப்பின் அதனை உரிய அரசு, குறித்தனுப்புகை செய்ய வேண்டும் (shall) என்பதையும் குறிப்பிடுகிறது. இவ்விரண்டு வாசகங்களிலும் உரிய அரசு குறித்தனுப்புகை செய்யும் காலவரையறை ஏதும் குறிப்பிடப்படவில்லை. எனவேதான் உச்சநீதிமன்றம் **Shalimar Works Ltd Vs. Their Workmen, AIR 1950 1217.,** என்ற வழக்கில், சச்சரவுகளை குறித்தனுப்புகை செய்வது தொடர்பாக குறிப்பிடப்பட்ட காலவரையறை ஏதும் இல்லை என்றும் இருப்பினும், சச்சரவு எழுந்தவுடன் மற்றும் சமரச நடவடிக்கை முடிந்தவுடன் அதாவது தோல்வியுற்றவுடன் குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிட்டது.

வினாவில், உரிய அரசு 15 மாதங்களுக்குப் பின்னர் குறித்தனுப்புகை செய்ததில் சட்டக்குறைபாடு ஏதுமில்லை.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Mysore Stoneware Pipes and Potteries, Ltd., Vs. State of Karnataka, 1998 LLR 567 (Karn HC).,

தொழிலாளர்கள் ஆட்குறைப்பு செய்யப்பட்டு ஒன்பது வருடங்ககுக்குப் பின்னரும் அச்சச்சரவினை குறித்தனுப்புகை செய்ய முடியும்.

---

15. ஒரு தொழிற்சாலையில் நிருவாகத்திற்கும் சிறுபான்மை தொழிற்சங்கத்திற்கும் இடையே தொழிற்துறை சச்சரவு ஏற்பட்டது. சம்பந்தப்பட்ட அரசு அச்சச்சரவினை தீர்த்து வைப்பதற்காக தொழிற்துறை தீர்ப்பாயத்திற்கு அனுப்பி வைத்தது. தீர்ப்பாயம் தீர்ப்பளிப்பதற்கு முன்னால் பெரும்பான்மை தொழிற்சங்கம் கேட்டுக்கொண்டதின் பேரில், சம்பந்தப்பட்ட அரசு அந்த வழக்கை தீர்ப்பாயத்திடமிருந்து திரும்ப பெற்றுக் கொண்டது. தீர்மானிக்கவும்.

தீர்வு : சம்பந்தப்பட்ட அரசு, தீர்ப்பாயத்திடமிருந்து வழக்கை திரும்பப் பெற முடியாது!

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-10, தொழிற்துறை சச்சரவுகளை உரிய அரசு, இச்சட்டத்தின் கீழான தீர்வுறுதி அமைப்புகளுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்வது தொடர்பான பொருள்களைக்

குறிப்பிடுகிறது. இப்பிரிவின்படி, குறித்தனுப்புகை செய்ததை உரிய அரசு, திரும்பப் பெறவோ அல்லது ரத்து செய்யவோ முடியாது. கூடுதல் பொருண்மைகளை ஏற்கனவே செய்யப்பட்ட குறித்தனுப்புகையுடன் சேர்த்து செய்யலாம். இருப்பினும் அதன் விளைவு, முதலில் செய்யப்பட்ட குறித்தனுப்புகையை ரத்து செய்வதாக இருக்கக்கூடாது. இரண்டாவதாக, உரிய அரசு, ஒர் தொழிற் சச்சரவை குறித்தனுப்புகை செய்வது பெரும்பான்மை சங்கத்தின் வேண்டுகோளின் அடிப்படையில்தான் இருக்க வேண்டும் என்று இச்சட்டத்தில் எங்கும் கூறப்படவில்லை. மாறாக, தொழிலாளர்களின் ஒரு பிரிவினர் அல்லது கணிசமான எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்கள் அச்சச்சரவு குறித்து நலன் கொண்டிருந்தாலே உரிய அரசு அதனை தீர்வுறுதி அமைப்பிற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யலாம்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Workmen of ISI VISI, AIR 1976 SC 145., என்ற இவ்வழக்கில், தொழிற்சச்சரவு என்பது முதலாளி மற்றும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பெரும்பான்மை தொழிற்சங்கத்திற்கு இடையேயான சச்சரவு என்பதோடு மட்டும் கட்டுப்படுத்தப்படவில்லை; இது, முதலாளி மற்றும் சிறுபான்மை தொழிற்சங்கத்திற்கும் இடையேயான வேறுபாட்டினையும்கூட (சச்சரவு) குறிக்கும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் தெளிவுபடுத்தியது.

---

16. 'ஆ' என்ற கம்பெனிக்கும் அதன் பணியாட்களுக்கு மிடையே ஏற்பட்ட தகராறை நீதிமுறைத் தீர்ப்பிற்காக சுட்டி அனுப்பப்பட்டது. தொழிற்துறை தீர்ப்பாயம் அந்த வழக்கை 'ஆ' என்ற பெயரில் கம்பெனிக்கு அனுகூலமாக முடிவு செய்தது. அதன் பேரில் பணியாளர் சங்கம் அந்த சுட்டியனுப்புகை தெளிவற்ற முறையில் அனுப்பப்பட்டிருந்தது என்ற காரணம்காட்டி மேல்முறையீடு செய்தது. தொடர்புள்ள வழக்குத் தீர்வுகளை குறிப்பிட்டு முடிவு செய்க.

உரிய அரசின் குறித்தனுப்புகை செய்யும் நிருவாக நடவடிக்கையில் உயர்நீதிமன்றங்கள் தலையிடாது மற்றும் குறித்தனுப்புகைக் குறிப்புகளை (terms of reference) மறுவனைவும் (re-frame) செய்யாது. ஏனெனில் அது குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்ட தீர்வுறுதி அமைப்பினால் முடிவு செய்ய வேண்டிய மற்றும் அதிகார எல்லைக்கு உட்பட்டதாகும் என்று பம்பாய் உயர்நீதிமன்றம் **Gulf Oil Corporation Ltd. Mumbai Vs. Union of India., 2008 LLR 706**, என்ற வழக்கில் குறிப்பிட்டது.

உரிய அரசு, பிரிவு-10-ன்கீழ் செய்யும் குறித்தனுப்புகை, தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான உண்மையான சச்சரவை தெளிவாக குறிப்பிடுவதாக இருக்க வேண்டும். அவ்வாறு இல்லையெனில், நீதிப்பேராணை மூலமாக குறித்தனுப்புகை ஆணையில் குறுக்கீடு செய்வதற்கு வழிவகுத்திடும். எடுத்துக்காட்டாக, **Eagle Fashions Vs. Secretary (Labour), 1999 (1) LLJ 232 (Del HC) (DB).**, என்ற வழக்கில், குறித்தனுப்புகை முறையாக செய்யப்படவில்லை என்பதால் குறித்தனுப்புகை வீணானது. ஏனெனில் பணி மற்றும் பணிமுடிப்பு என்கிற பொருண்மையே சச்சரவாக உள்ளபோது (the factum of employment and termination itself is in dispute), வேலையில் இருந்ததாகவும் மற்றும் பணி முடிப்புச் செய்ததாகவும் அனுமானிக்கக்கூடியவாறு குறித்தனுப்புகை செய்திருக்கக்கூடாது என்பதை டெல்லி உயர்நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

தொழிற் சச்சரவு தொடர்பான குறித்தனுப்புகை, தொழிலாளர் நீதமன்றத்தில் நிலுவையில் இருக்கும்போது, பணியாண்மையர் உயர்நீதிமன்றத்தில் நீதிப்பேராணை தாக்கல் செய்து, குறித்தனுப்புகை முறையாக செய்யப்படவில்லை என்றும் அது சச்சரவின் உண்மையான நிலையை தழுவியதாக இல்லை என்றும் குறிப்பிட்டிருந்தது. அதாவது சச்சரவுடன் தொடர்புடைய தொழிலாளர்கள் தற்போது தங்களின் தொழிற்சாலையில் வேலையில் இல்லை என்றும் எனவே அவர்கள் தங்கள் தொழிற்சாலைக்கு எதிராக, தொழிற் சச்சரவை எழுப்ப முடியாது என்றும் மனுவில் குறிப்பிடப்பட்டிருந்தது. உயர்நீதிமன்றம் பணியாண்மையரின் கருத்துகளை பரிசீலனை செய்த பின்னர் அனைத்தையும் தள்ளுபடி செய்தது. உச்சநீதிமன்றம், ஒருபுறம் தொழிலாளர்கள் தொடர்ந்து வேலையில் இருப்பதாகவும் மற்றும் தாங்கள் மீண்டும் பணியாண்மையரின் தொழிற்சாலையில் வேலை செய்யும் உரிமை கொண்டுள்ளதாக கூறுகின்றனர்; மறுபுறம் மேன்முறையீட்டாளர் (பணியாண்மையர்), அத்தகைய சிமெண்ட் ஆலையை தனியே பிரித்து, தொழிலாளர்களுடன் சேர்த்து அதனை லஃபார்ஜ் (Lafarge) நிறுவனத்திற்கு அளித்துவிட்டதாகவும், தொழிலாளர்கள் மீண்டும் தங்களின் தொழிற்சாலைக்கு திரும்ப வேலைக்கு வரும் உரிமை கொண்டிருக்கவில்லை எனக் குறிப்பிட்டிருப்பதை உச்சநீதிமன்றம் சுட்டிக்காண்பித்து, குறித்தனுப்புகை தெளிவாக செய்யப்படவில்லை, ஏனெனில், தொழிலாளர்கள் தொடர்ந்து மேன்முறையீட்டாளரின் நிறுவனத்தில் வேலையில் இருப்பதாகவே கருதி குறித்தனுப்புகை செய்யப்பட்டுள்ளது என்றும் இத்தகைய காரணத்தின் அடிப்படையில் குறித்தனுப்புகையை நசித்திட்டு (quashed), சச்சரவின் உண்மையான அனைத்து பொருண்மைகளையும் உள்ளடக்கிய

தெளிவான குறித்தனுப்புகையை செய்யுமாறு ஆணையிட்டது. **[TATA Iron and Steel Company Ltd., Vs. State of Jharkhand, 2013 (IV) LLJ 431).**

தீர்வு : மேற்குறிப்பிட்ட வழக்குகளை ஆய்வு செய்யும்போது, பணியாளர் சங்கம் கோருவதிலும் ஓர் நியாயம் இருப்பதாகவே தெரிகிறது என்பதையும், அசாதாரண விதிவிலக்கான சூழ்நிலைகளில் மேற்குறிப்பிட்டவாறு குறித்தனுப்புகை, சச்சரவின் உண்மையான தன்மையை குறிப்பிடாமலும் தெளிவற்றதாகவும் இருப்பதற்கு வாய்ப்புள்ளதாலும் குறிப்பாக நீதியின் நலனுக்காகவும் மேன்முறையீடு அனுமதிக்கப்படும்.

---

17. ஒரு தொழிற்சாலையின் நிருவாகத்திற்கும் தனிப்பட்ட தொழிலாளிக்கும் இடையே எழுந்த சச்சரவை மற்ற தொழிலாளிகள் ஆதரித்ததால், உரிய அரசு, தொழிற்துறை சச்சரவை தீர்ப்பாயத்திற்கு சுட்டி அனுப்பியது. அவ்வழக்கு தொழிற்துறை தீர்ப்பாயத்தின் நிலுவையில் இருக்கும்போது அச்சச்சரவிற்கு ஆதரவளித்த மற்ற தொழிலாளர்கள் தங்கள் ஆதரவினை விலக்கிக் கொண்டார்கள். தொழிற்துறை சச்சரவு ஏதும் இல்லை என்பதால் அச்சச்சரவை தீர்ப்பதற்கு தொழிற்துறை தீர்ப்பாயத்திற்கு அதிகாரம் இல்லையென நிர்வாகம் வாதிடுகிறது. முடிவு காண்க.

தீர்வு : நிருவாகத்தின் வாதம் செல்லத்தக்கதல்ல!

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-10(1), தொழிற்சச்சரவுகளை, இச்சட்டத்தின்கீழான தீர்வுறுதி அமைப்புகளுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்ய உரிய அரசுக்கு அதிகாரம் அளிக்கிறது. இருப்பினும், உரிய அரசு, ஓர் தொழிற் சச்சரவை, தீர்வுறுதி அமைப்புகளுக்கு குறித்தனுப்புகை செய்த பின்னர், அத்தகைய குறித்தனுப்புகையை ரத்து செய்யவோ அல்லது திரும்பப் பெறவோ அதிகாரம் கொண்டிருக்கவில்லை என்று உச்சநீதிமன்றம் **State of Bihar Vs. D.N. Ganguli, AIR 1985 SC 1028** என்ற வழக்கில் கூறியுள்ளது. அதே நேரத்தில் **Bombay Gumasta Union Vs. M.R. Bhope, 1995 II LLR 453.,** என்ற வழக்கில், உரிய அரசு, செய்யப்பட்ட குறித்தனுப்புகையை ரத்து செய்யாமல் அல்லது திரும்ப பெறாமல் அத்துடன் மேற்கொண்டு சிலவற்றை சேர்க்க, திருத்த அல்லது மாற்ற முடியும் (can add, amend or modify) என்று

குறிப்பிடப்பட்டது. எவ்வாறிருப்பினும், குறித்தனுப்புகையை திரும்ப பெறவோ அல்லது ரத்து செய்யவோ உரிய அரசுககு அதிகாரம் இல்லை. குறிப்பாக, இங்கு நோக்க வேண்டியது என்னவெனில், தீர்ப்பாயத்தின் அதிகார வரம்பு உரிய அரசின் குறித்தனுப்புகையிலிருந்து எழுகின்றது. எனவே தீர்ப்பாயத்திற்கு அதிகார வரம்பு இல்லை என நிருவாகம் வாதிடுவது முற்றிலும் தவறாகும். உரிய அரசு, தொழிற்சச்சரவு ஒன்றை தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்த பின்னர், தரப்பினர்களின் இறப்பு அல்லது தனிப்பட்ட நபர் குறித்த தொழிற்சச்சரவிற்கு தொழிலாளர்கள் அளித்த ஆதரவை விலக்கிக் கொள்வது உள்ளிட்ட எதுவும் தீர்ப்பாயத்தின் அதிகாரவரம்பை பாதிக்காது. தீர்ப்பாயம் உரிய அரசு செய்த குறித்தனுப்புகையை விசாரித்து முடிவு செய்து தனது தீர்வளிப்பை உரிய அரசிடம் அளிக்கும் கடமையை கொண்டுள்ளது. அதிகபட்சமாக தரப்பினர்கள், தீர்ப்பாயம் தீர்வளிப்பதற்கு முன்னர் சச்சரவு தொடர்பாக தங்களுக்குள் ஓர் உடன்பாட்டிற்கு வருவார்களேயானால், அதனை தீர்ப்பாயத்தில் அளித்து, உடன்பாட்டில் தரப்பினர்கள் ஏற்றுக் கொண்டுள்ள பொருண்மைகளை தீர்வளிப்பில் சேர்க்குமாறு கோரலாம்.

மேற்குறிப்பிட்ட காரணங்களின் அடிப்படையில் நிருவாகத்தின் வாதம் நிலைக்கத்தக்கதல்ல என்பதை அறிந்து கொள்ளலாம்.

---

18. ஒரு தொழிலாளியை ஆட்குறைப்பு செய்வதனால் எழுந்த தொழிற்துறைச் சச்சரவு, தீர்ப்பாயத்திற்கு அனுப்பப்பட்டது. வழக்கு முடியாமல் இருக்கும்பொழுது அந்தத் தொழிலாளி இறந்துவிட்டார். தீர்ப்பாயத்தின் நடவடிக்கை மற்றும் தீர்வம் தொழிலாளியின் இறப்பினால் பாதிக்கப்படுமா?

தீர்வு : தொழிலாளியின் இறப்பினால் தீர்ப்பாயத்தின் நடவடிக்கை மற்றும் தீர்வம் பாதிக்காது!

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு – 10(8), தொழிலாளர் நீதிமன்றம், தொழிற் தீர்ப்பாயம் அல்லது தேசிய தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்புகை செய்யபபட்ட சச்சரவு, நிலுவையில் இருக்கும்போது, எந்தவொரு தரப்பினரின் இறப்பும், தொழிலாளர் நீதிமன்றம் தொழில் தீர்ப்பாயம் அல்லது தேசிய தீர்ப்பாயதின் நடவடிக்கை எதனையும் பாதிக்காது என்றும், அவை, தமது நடவடிக்கையினை தொடர்ந்து மேற்கொண்டு தமது தீர்வத்தை உரிய அரசுக்கு அளிக்க வேண்டும்என்பதையும் குறிப்பிடுகிறது. மேலும் ஓர் தொழிலாளி ஏதேனும் விபத்தில் மரணமடைந்தாலும்கூட, அவரது சட்ட வாரிசுகள் சச்சரவினை

எழுப்பும்போது உரிய அரசு, அத்தகைய சச்சரவை குறித்தனுப்புகை செய்ய கடப்பாடு கொண்டுள்ளது என ஜார்கண்ட் உயர்நீதிமன்றம் **Heavy Engineering Corporation Ltd Vs. State of Jharkhand, 2008 LLR 534.**, என்ற வழக்கில் குறிபிட்டுள்ளது.

---

19. 'அப்பு' மருத்துவமனைக்கும் வேலைநீக்கம் செய்யப்பட்ட அதன் ஆறு பணியாட்களுக்குமிடையே இருந்து ஒரு சச்சரவை அரசு ஒரு தொழிற்சாலை தீர்ப்பு மன்றத்திற்கு அனுப்பியது அம்மன்றம் பணியாட்கள் இரையாக்கப் பட்டனர் என்றும், அவர்களை மீண்டும் வேலையில் அமர்த்த வேண்டும் என்றும் தீர்ப்பளித்தது. 'அப்பு' மருத்துவமனை உச்சநீதிமன்றத்திற்கு மேல்முறையீடு செய்தது. தொடர்புடைய வழக்குகளை குறிப்பிட்டு தீர்ப்பளிக்கவும்.

பணியாண்மையர்கள், தொழிலாளர்களை ஒழுங்கீனத்தின் அடிப்படையில் பணிநீக்கம், பணி விடுவிப்பு செய்வது தொடர்பான தொழிற்சச்சரவுகளில் தீர்வுறுதி அமைப்புகள், நிருவாகத்தின் முடிவுக்கு பதிலாக தங்களின் சொந்த முடிவினை மாற்றும் ஓர் மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றம் போல் செயல்படக்கூடாது; மற்றும் நிருவாகத்தின் தரப்பில் நல்லெண்ணம் இல்லாமை, இரையாக்கல் (victimisation), நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கை போன்றவைகள் இருந்தால் மட்டுமே குறுக்கீடு செய்யப்பட வேண்டும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் **Indian Iron and Steel Co. Ltd. Vs. Workmen, AIR 1958 SC 130.**, என்ற வழக்கில் குறிப்பிட்டிருந்தது உச்சநீதிமன்றத்தின் மேற்குறிப்பிட்ட தீர்ப்புரைக்குப் பின்னர், 1971-ஆம் ஆண்டில் தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தில் பிரிவு-11-A சேர்க்கப்பட்டது. இப்பிரிவு, தீர்வுறுதி அமைப்புகள், தொழிலாளர்களின் பணிநீக்கம் பணிவிடுவிப்பு தொடர்பான நிருவாகத்தின் நடவடிக்கையில் குறிக்கீடு செய்யவும், தகுதியான வழக்குகளில் பணிநீக்கம், பணிவிடுவிப்பு போன்றவற்றை ரத்து செய்யவும், பிற பரிகாரங்களை வழங்கவும் அதிகாரமளிக்கிறது. இருப்பினும் இப்பிரிவிற்கான வரம்பு வாசகம். தீர்வுறுதி அமைப்புகள் பதிவுகளில் உள்ள முக்கிய விவரங்கள் அடிப்படையில் (materials on record) மற்றும் அப்பாருண்மைகள் தொடர்பான புதிய சான்றுகள் எதுவும் பெறப்படாமல் முடிவு செய்ய வேண்டும் என்பதை குறிப்பிடுகிறது.

இச்சட்டத்தில் பிரிவு-11-A, சேர்க்கப்பட்டதன் நோக்கம்

உச்சநீதிமன்றம் வகுத்த கோட்பாட்டின்படி தொழிற் தீர்ப்பாயத்தின் அதிகாரவரம்பை கட்டுப்படுத்துவதற்கு அல்ல, மாறாக, தீர்வுறுதியாளர்கள் (adjudicators) உள் விசாரணையில் தரப்பினர்கள், தங்கள் தரப்பை மெய்பிப்பதற்காக அளிக்கப்பட்டுள்ள சான்றுகளை மறுமதிப்பீடு செய்து தொழிலாளர்களுக்கு பொருத்தமான பரிகாரம் அளிப்பதற்காக அதிகாரம் வழங்குவதாகும் என **G.Srinivas Vs. APSRTC, 2003 (4) ALT 303.,** என்ற வழக்கில் குறிபபிடப்பட்டது.

Haryana State Federation of Consumer's Co-operative Wholesale Stores Ltd. Vs. Presiding Officer, 2009 LLR 1267 (P&H HC)., என்ற வழக்கில் அனுமதியின்றி வேலைக்கு வராத காரணத்திற்காக பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட தொழிலாளிக்கு, பணிநீக்கத்தை மாற்றி, ஒரு ஊதிய உயர்வை மட்டும் நிறுத்திவைத்து, கடந்தகால ஊதியத்தொகையுடன் மீண்டும் வேலையில் அமர்த்தும்படி உத்தரவிட்டது சரியே என்பதை உயர்நீதிமன்றம் உறுதி செய்தது.

தீர்வு : பிரிவு-11-A-ன்கீழ் வழங்கப்பட்டுள்ள அதிகாரத்தின்படி, பணி நீக்க உத்தரவிற்கு அடிப்படையான ஆவணங்களை மறுமதிப்பீடு செய்தே தொழிலாளர் தீர்ப்புமன்றம், பணியாட்கள் இரையாக்கப்பட்டனர் என்றும் அவர்களை மீண்டும் வேலையில் அமர்த்த வேண்டும் என்று தீர்ப்பளித்திருப்பதால், உச்சநீதிமன்றம், தொழிலாளர் தீர்ப்புமன்றத்தின் முடிவையே உறுதி செய்யும்.

---

20. தனியார் வங்கித்துறை ஊழியர்களின் ஊதிய உயர்வு தொடர்பான கோரிக்கையினை உடைய தொழிற்துறை சச்சரவு ஒன்றினை தீர்மானித்த தொழிற்துறை தீர்ப்பாயம் தனது தீர்வத்தினை உரிய அரசிற்கு சமர்ப்பித்தது. தனியார் வங்கிகளின் நிர்வாகம் உரிய அரசிடம் அத்தீர்வத்தை நடைமுறைப்படுத்த வேண்டாம் என்று வேண்டிக் கொண்டன. உரிய அரசும் அத்தீர்வத்தை நடைமுறைப்படுத்தவில்லை. முடிவு காண்க.

தீர்வு : உரிய அரசு, விதிவிலக்கான சூழ்நிலைகளில் தீர்வத்தை நடைமுறைப்படுத்தாமல் இருக்கலாம்!

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-17-ன்படி, உரிய அரசு, தீர்வுறுதி அமைப்புகள் சமர்ப்பித்த தீர்வத்தை அதனைப் பெற்ற தேதியிலிருந்து 30 நாட்களுக்குள் குறிப்பிடப்பட்ட முறையில் வெளியீடு செய்ய வேண்டும். இருப்பினும் இச்சட்டத்தின் பிரிவு-17-A, உரிய

அரசு தீர்வத்தை நடைமுறைப்படுத்தாமல் இருப்பதற்கான ஓர் விலக்குரிமையை அளிக்கிறது. அதாவது – (i) தீர்வுறுதி அமைப்பினால் சமர்ப்பிக்கப்பட்ட தீர்வத்தின் ஒரு தரப்பினராக உரிய அரசு இருந்தால்; அல்லது (ii) உரிய அரசாக மைய அரசு இருந்து, அத்தீர்வத்திற்கு முழுவதுமாக அல்லது பகுதியாக நடைமுறைப்படுத்துவது நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சி அல்லது சமூக நீதியை பாதிக்கும் என்கிற காரணத்தினால் அதனை நடைமுறைப்படுத்தாது இருப்பது அவசியம் என்ற நிலை உள்ளபோதும் அரசு பதிவிதழில் வெளியீடு செய்து, வெளியீடு செய்யப்பட்ட தீர்வம் 30 நாட்கள் முடிவுற்ற பின்னரும் நடைமுறைக்கு வராது என்பதை அறிவிக்கலாம். அதன்பின்னர், தீர்வத்தினை மாற்றி அல்லது திருத்தம் செய்து ஓர் ஆணையை தீர்வம் வெளியீடு செய்யப்பட்ட 90 நாட்களுக்குள் பிறப்பிக்க வேண்டும். மேலும் உரிய அரசு தம்மால் திருத்தம் அல்லது மாற்றம் செய்து வெளியிட்ட தீர்வத்தினை நேர்விற்கேற்ப மாநில சட்டமன்றம் அல்லது பாராளுமன்றத்தில் தாக்கல் செய்யப்பட வேண்டும். அவ்வாறு தாக்கல் செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து 15 நாட்கள் முடிவடைந்தும், தீர்வம் நடைமுறைக்கு வந்துவிடும்.

வினாவில், தனியார் வங்கித்துறை ஊழியர்களின் ஊதிய உயர்வு என்ற குறிப்பிட்டுள்ளதால், மேற்குறிப்பிட்ட நடைமுறைகள் எதுவும் பொருந்தாது, எனவே, அரசு, தனியார் வங்கி நிருவாகங்களின் வேண்டுகோளுக்கு இணங்க தீர்வத்தை வெளியிடாமல் அல்லது நடைமுறைப்படுத்தாமல் இருப்பதற்கு, எந்தவொரு தீர்வுறுதி அமைப்பின் தீர்வம் அரசுக்கு அளித்து, அதனை அரசு வெளியீடு செய்வதற்கு முன் (நடைமுறைப்படுத்துமுன்) தரப்பினர்கள் இடையே ஓர் செல்லத்தக்க உடன்பாடு ஏற்பட்டு நடைமுறைப்படுத்த தொடங்கியிருக்கலாம். அரசு தீர்வத்தை வெளியிடாமல் இருப்பதற்கு இத்தகைய ஒரே ஒரு வழி மட்டுமே உள்ளது. ஏனெனில் அரசு தீர்வத்தை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு முன் தரப்பினர்கள் இடையே நடைமுறையில் உள்ள உடன்பாடு, அத்தகைய தீர்வத்தை நடைமுறைப்படுத்துவதில் பல புதிய சிக்கல்களுக்கு வழிவகுத்திடும். தரப்பினர்கள் உடன்பாடு அல்லது தீர்வம் இவற்றில் தங்களுக்கு எது அனுகூலமாக உள்ளதோ அதனை நடைமுறைப்படுத்தக் கோருவர். எனவே இத்தகைய சிக்கலை தவிர்ப்பதற்கு உரிய அரசு, தீர்வுறுதி அமைப்பு வழங்கிய தீர்வத்தை நடைமுறைப்படுத்தாமல் இருப்பதே இத்தகைய சூழ்நிலைக்கு உகந்ததாக இருக்கும். இருப்பினும் இது ஒரு அசாதாரண நிலைகளுக்கு மட்டுமே பொருந்தும். வினாவில் தனியார் வங்கி நிருவாகங்களின் கோரிக்கையை ஏற்று அரசு தீர்வத்தை

நடைமுறைப்படுத்தாமல் இருப்பதற்கு இத்தகைய சூழ்நிலை மட்டுமே காரணமாக இருக்க முடியும்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Sir Silk Ltd Vs. Govt of Andhra Pradesh, AIR 1964 SC 160.,

(பார்க்க- பக்கம்எண் 155)

---

21. காப்பீடு நிறுவனங்களின் நிருவாகத்திற்கும் அதன் பணியாளர்களின் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் இடையே எழுந்த தொழிற்துறை சச்சரவினை தொழிற்துறை தீர்ப்பாயம் தீர்த்து வைத்தது. தீர்ப்பாயத்தின் தீர்வம் காப்பீடு நிறுவனங்கள் அதன் பணியாளர்களுக்கு உயர்வூதியம் வழங்க பணித்திருந்தது. மத்திய அரசு அத்தீர்வத்தினை மாற்றி அமைத்து நடைமுறைப் படுத்தியது. காப்பீடு நிறுவனங்களின் அனைத்து பணியாளர் தொழிற்சங்கங்கள் உயர்நீதிமன்றத்தை அணுகின. முடிவு காண்க.

தீர்வு : காப்பீடு நிறுவனங்களின் அனைத்து பணியளர்கள் தொழிற் சங்கங்களின் மனு நிராகரிக்கப்படும்.

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-17, இசைவுத்தீர்வு உள்ளிட்ட தீர்வுறுதி அமைப்புகளின் தீர்வத்தை கண்டிப்பாக அதனைப் பெற்ற தேதியிலிருந்து 30 நாட்களுக்குள் கட்டாயமாக வெளியீடு செய்ய வேண்டும் என்பதைக் கோருகிறது. ஆனால், பிரிவு-17-A(b), மைய அரசு, தீர்ப்பாயம் அளித்த தீர்வத்தை அல்லது அதன் ஒரு பகுதியை நடைமுறைப்படுத்துவது நாட்டின் பொருளாதாரத்திற்கும் அல்லது சமூக நீதிக்கும் உகந்ததாக இருக்காது எனக் கருதும்போது, அரசு பதிவிதழ் அறிவிக்கை வெளியீடு செய்து, தீர்வம் வெளியீடு செய்யப்பட்டு 30 நாட்கள் முடிந்த பின்னரும் நடைமுறைப்படுத்தமாட்டாது என அறிவிக்கலாம். இருப்பினும் மைய அரசு தீர்வத்தை வெளியீடு செய்த 90 நாட்களுக்குள், அத்தகைய தீர்வத்தை தள்ளுபடி செய்து, அல்லது மாற்றி அமைத்த ஓர் ஆணையைச் செய்யலாம். அவ்வாறு செய்த ஆணையின் நகலை அதன்பின்னர் கூட்டப்படும் பாராளுமன்றக் கூட்டத்தில் தாக்கல் செய்ய வேண்டும். பிரிவு-17A(2). பாராளுமன்றத்தில் தாக்கல் செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து 15 நாட்கள் முடிவடைந்த பின்னர், மைய அரசு செய்த ஆணை நடைமுறைக்கு வரும். காப்பீடு நிறுவனங்களைப் பொறுத்தவரை, மைய அரசு உரிய அரசாக இருப்பதால், வினாவில் குறிப்பிட்டுள்ள காப்பீடு

நிறுவன ஊழியர்களின் ஊதிய உயர்வு குறித்த தீர்வத்தை, மேற்குறிப்பிட்ட முறையில் மாற்றி அமைக்க, தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-17A, மைய அரசுக்கு வெளிப்படையாக அதிகாரம் வழங்கியுள்ளது. எனவே இத்தகைய காரணங்களின் அடிப்படையில், காப்பீடு நிறுவனங்களின் அனைத்து பணியாளர்கள் தொழிற்சங்கங்கள் உயர்நீதிமன்றத்தில் செய்யப்பட்ட மனு நிராகரிக்கப்படும்.

---

22. பொது பயன்பாட்டு சேவை ஒன்றில் பணியாண்மையர், சில தொழிலாளர்கள் சட்ட விரோத வேலை நிறுத்தத்தில் கலந்து கொண்டார்கள் என்று விசாரணை ஏதுமின்றி அவர்களை பணிநீக்கம் செய்தார். பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்கள் தங்களை மீண்டும் வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும் என்று கோரினர் முடிவு காண்க.

தீர்வு : தொழிலாளர்கள் தங்கள் கோரிக்கையில் வெற்றி பெறுவார்கள்.

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-22, பொதுப்பயன்பாட்டு சேவையில் வேலை நிறுத்தம் செய்வதன் மீது சிலக் கட்டுப்பாடுகளை விதித்துள்ளது. அதாவது, ஆறுவார காலத்திற்கு முன்னரான அறிவிப்பு அளிக்கப்பட வேண்டும். அறிவிப்பு அளித்த தேதியிலிருந்து 14 நாட்களுக்குள்ளும் மற்றும் அறிவிப்பில் வேலை நிறுத்தம் செய்யவிருப்பதாக குறிப்பிட்டுள்ள தேதி முடிவதற்கு முன்னரும் வேலை நிறுத்தம் செய்யக்கூடாது. இத்தகைய நிபந்தனைகளை மீறி செய்யப்படும் வேலைநிறுத்தம் ஓர் சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தமாகும். ஓர் சட்டவிரோத வேலைநிறுத்தத்தின் அடிப்படையில் மட்டும் பணியாளர்களை பணிநீக்கம் செய்யப்பட முடியாது. சட்டவிரோத வேலைநிறுத்தத்தை தொடர்ந்து ஓர் உள் விசாரணை மேற்கொண்டு, சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்ட தொழிலாளர்கள் தரப்பு கேட்கப்படுவதற்கு முறையான வாய்ப்பளித்து, விசாரணை அறிக்கையின் முடிவின் அடிப்படையில்தான் பணியாண்மையர் நடவடிக்கை மேற்கொள்ள வேண்டும்.

வினாவில், உள்விசாரணை ஏதும் நடத்தப்படாமல் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டிருப்பதால் பணிநீக்கம் செல்லத்தக்கதல்ல. எனவே நீதிமன்றம் தொழிலாளர்களின் கோரிக்கையை ஏற்று ஆணையிடும்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Oriental Textile Finishing Mills, Amritsar Vs. Labour Court, Jullunder, AIR 1972 SC 277.,

என்ற வழக்கில் ஓர் வேலை நிறுத்தம் சட்டவிரோதமானதாக இருந்தாலும்கூட, அத்தகைய வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்ட தொழிலாளர்களுக்கு தண்டனை விதிப்பதற்காக மேற்கொள்ளப்படும் எந்தவொரு நடவடிக்கைக்கு முன்னரும் உள் விசாரணை நடத்தப்பட வேண்டும் என்பதை உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

---

23. மின்சாரப் பற்றாக்குறை காரணமாக ஒரு மாவட்டம் 'அ'-வில் உள்ள வாகனத் தொழிற்சாலையின் நிர்வாகத்தினால் பணியாளர்களுக்கு அங்கே பணி கொடுக்க இயலாததால் மாற்று வேலையாக மாவட்டம் 'ஆ'-வில் உள்ள அதன் தொழிற்சாலையில் பணி அளிக்கப்படுகின்றது. இதனை ஏற்க பணியாளர்கள் மறுத்து நிப்பாட்டி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு கோருகிறார்கள் – முடிவு செய்க.

தீர்வு : தொழிலாளர்கள் தங்களின் கோரிக்கையில வெற்றி பெறுவார்கள் !

காரணங்கள் : (Part-B - வினா எண் 32-கீழான விடையில் காண்க. பக்கம் 111)

---

24. ஒரு நிறுவனம் தன் மற்றொரு துறையில் ஏற்பட்ட வேலை நிறுத்தத்தினால் ஒரு தொழிலாளியை இருபது நாட்கள் நிப்பாட்டி வைத்தது. வேலை நிறுத்தத்திற்கு நிர்வாகமே காரணம் என்பதினால் நிப்பாட்டி வைக்கப்பட்ட தொழிலாளி இழப்பீடு கோரினார். தீர்மானிக்கவும்.

தீர்வு : தொழிலாளியின் கோரிக்கை நிராகரிக்கப்படும்.

காரணங்கள் : தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-25E, தொழிலை நிப்பாட்டி வைத்தலுக்காக சிலக் குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளில் தொழிலாளர் இழப்பீடு பெறத் தகுதி பெறாத மூன்று சூழ்நிலைகளைக் குறிப்பிடுகிறது. இவற்றுள், மூன்றாவது காரணத்தை பிரிவு-25-E(iii), குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி, தொழிலை நிறுத்தி வைத்திருப்பது, அத்தொழிலகத்தின் மற்றொரு பகுதியில் செய்யும் வேலை நிறுத்தம் அல்லது உற்பத்தியை குறைக்க வேண்டும் என்ற எண்ணத்தின் பேரிலாக செய்யப்பட்ட செயல்களின் காரணமாக இருப்பின் தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு நிப்பாட்டி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு அளிக்கத் தேவையில்லை என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது.

வினாவில், மற்றொரு துறையில் ஏற்பட்டிருக்கும் வேலை நிறுத்தத்திற்கு நிர்வாகம் காரணம் என்பதால் தமக்கு நிப்பாட்டி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு வழங்க பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளி கோருவதாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. வேலை நிறுத்தத்திற்கு நிருவாகமே காரணம் என்பது, குறிப்பிடப்படும் அத்தகைய மற்றொரு துறையில் வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்கள் மெய்ப்பிக்க வேண்டியதாகும். மேலும் ஒரு தொழிலாளியை மட்டும் தொழிலை நிப்பாட்டி வைத்தலுக்காக தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைப்பதிலும் சட்டக்குறைபாடு ஏதுமில்லை. பிரிவு-25-E-ன் தொடக்கச் சொற்கள், 'தொழிலை நிப்பாட்டி வைத்தலுக்காக ஒரு தொழிலாளிக்கு' எந்தவொரு இழப்பீடும் வழங்கப்படமாட்டாது. (No compensation shall be paid to a workman who has been laid-off) என ஒருமையில் குறிப்பிட்டிருப்பது உற்று நோக்கத்தக்கது.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Lonetree Estate Vs. IT, 1962 (II) LLJ 319 (Ker HC) (பார்க்க- பக்கம் எண் 111)

---

25. 200 தொழிலாளர்கள் உள்ள ஒரு பருத்தி ஆலையில் பொருளாதார வீழ்ச்சி, மந்த நிலையை காரணம் காட்டி 50 தொழிலாளர்களை 3 மாத அறிவிப்பும், ஆட்குறைப்பு இழப்பீடும் கொடுத்து நிர்வாகம் ஆட்குறைப்பு செய்துவிட்டது. தீர்வு செய்க.

தீர்வு : பருத்தி ஆலை நிர்வாகம், ஆட்குறைப்பு செய்வதற்கான கட்டாய முன் நிபந்தனையை நிறைவேற்றத் தவறியதால் ஆட்குறைப்பு செல்லத்தக்கதல்ல.

காரணங்கள் : வினாவில், 200 தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் ஆலை என்று குறிப்பிட்டிருப்பதால், ஆட்குறைப்பு செய்வது குறித்த தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் அத்தியாயம் VB பொருந்தும். இந்த அத்தியாயத்தின்கீழ் ஆட்குறைப்பு செய்யப்படுவதற்கு முன் கட்டாயம் பின்பற்றப்பட வேண்டிய இரு நிபந்தனைகள் கூறப்பட்டுள்ளது. அதாவது, இச்சட்டத்தின் பிரிவு-25-N, ஆட்குறைப்பு செய்வதற்கான பின்வரும் நிபந்தனைகளை குறிப்பிடுகிறது. அவை:

(i) நிருவாகம் ஆட்குறைப்பு செய்யும் தனது எண்ணத்தை அதற்கான காரணத்துடன், சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு எழுத்து மூலமான 3 மாத அறிவிப்பினை கொடுத்திருக்க வேண்டும் அல்லது அறிவிப்பிற்கு பதிலாக 3 மாத காலத்திற்குரிய ஊதியத்தினை கொடுத்திருக்க வேண்டும்; மற்றும்;

(ii) உரிய அரசு, அல்லது உரிய அரசினால் இது தொடர்பாக குறிப்பிட்டுள்ள அலுவலரிடம், ஆட்குறைப்பு செய்வது தொடர்பாக உரிய முறையில் விண்ணப்பித்து அனுமதி பெற்றிருக்க வேண்டும் அல்லது அத்தகைய விண்ணப்பம் அளித்து 60 நாட்கள் முடிவடைந்திருக்க வேண்டும்.

வினாவில் மேற்குறிப்பிட்ட நிபந்தனைகளில் முதலாவது நிபந்தனை மட்டுமே நிறைவேற்றப்பட்டுள்ளது. இரண்டாவது நிபந்தனையை நிருவாகம் நிறைவேற்றத் தவறியதால், செய்யப்பட்ட ஆட்குறைப்பு செல்லத்தக்கதல்ல என்பதுடன், பிரிவு-25-N(7)-ன்கீழ் சட்டவிரோதமானதாகக் கருதப்பட்டு, தொழிலாளர்களுக்கு அறிவிப்பு வழங்காதது போல் கருதப்பட்டு, நடைமுறையில் உள்ள எந்தவொரு சட்டத்தின்கீழான அனைத்து ஆதாயங்களையும் பெறத் தகுதி பெற்றவர்களாவர்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Sharva Shramik Sangh, Sangli Vs. State of Maharashtra, 2005 LLR 73 (Bom HC)., என்ற வழக்கில், தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் அத்தியாயம் VB பிரிவு-25N-ன்கீழ் ஆட்குறைப்பு செய்வதற்கான அரசின் முன் அனுமதி பெறாமல், நிருவாகம் 163- தொழிலாளர்களை ஆட்குறைப்பு செய்தது, அத்தகைய ஆட்குறைப்பு நடவடிக்கையை செல்லாததாக்கிவிட்டது மற்றும் தொழிலாளர்கள் 25 சதவீத பின்னிலை ஊதியங்களுடன் (back wages) மீண்டும் பணியில் அமர்த்தப்பட தகுதி பெற்றுள்ளனர் என்பதை பம்பாய் உயர்நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

1926-ஆம் ஆண்டின் தொழிற் சங்கங்கள் சட்டம்

26. AVJ இன்ஜினியர்ங் லிமிடெட் நிறுவனத்தின் 8 தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்க பதிவிற்கு விண்ணப்பித்துள்ளனர். விண்ணப்பம் நிலுவையில் இருக்கும்பொழுது இருவர் இறந்துவிட்டனர். பதிவாளர் தேவையான 7 நபர்கள் இல்லை என்று விண்ணப்பத்தை நிராகரித்துவிட்டார். அதன்மீது மேல்முறையீடு செய்யப்பட்டது. முடிவு செய்க.

தீர்வு : பதிவாளர், பதிவிற்கான விண்ணப்பத்தை நிராகரித்தது செல்லத்தக்கதல்ல என்று மேன்முறையீட்டு மன்றம் முடிவு செய்யும்.

காரணங்கள் : 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-4(1), ஏழு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட உறுப்பினர்கள், தொழிற்சங்க

பதிவு தொடர்பான, தொழிற்சங்க விதிகள் மற்றும் இச்சட்டத்தின் தேவையை நிறைவேற்றி மற்றும் பதிவிற்குரிய கட்டணத்துடன் சேர்த்து தொழிற்சங்க பதிவிற்கு விண்ணப்பிக்கலாம் என்பதை குறிப்பிடுகிறது.

பிரிவு – 4(2), பதிவிற்கான விண்ணப்பம் அளித்த தேதிக்கு பின்னரான எந்த நாளிலும் ஆனால் தொழிற்சங்கம் பதிவு செய்யப்படுவதற்கு முன்னர், அத்தொழிற்சங்கத்தில் இருந்து சிலர் விலகினாலும் அல்லது இறந்தாலும் அல்லது தங்களின் பெயரை விண்ணப்பத்திலிருந்து நீக்குமாறு பதிவாளருக்கு எழுத்துமூலமான அறிவிப்பு கொடுத்தாலும்கூட அவ்வாறு விலகுபவர்கள் (அல்லது இறந்தவர்கள்) விண்ணப்பித்த உறுப்பினர்களில் **சரிபாதிக்கு மிகாமல் (not exceeding half)** இருப்பின், அத்தயை விண்ணப்பம் செல்லாததாக (invalid) கருத்தப்படக்கூடாது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது.

வினாவில் விண்ணப்பித்த 8 உறுப்பினர்களில் இறந்து போனவர்கள் இருவர் என்பதால் அது சரிபாதி எண்ணிக்கைக்கு குறைவாக இருப்பதால் பதிவாளர் விண்ணப்பத்தை நிராகரித்தது பிரிவு-4(2)-க்கு முரணான செயல் என்பதால் மேன்முறையீட்டில் AVJ இன்ஜினியரிங் நிறுவனத்தின் தொழிலாளர்கள் வெற்றி பெறுவர்.

---

27. சர்க்கரை ஆலை ஒன்றில் பணிபுரிந்து வந்த 13 தொழிலாளர்கள் தங்கள் தொழிற்சங்கத்தினை பதிவு செய்வதற்காக தொழிற்சங்க பதிவாளருக்கு மனு செய்கின்றனர். அம்மனு பரிசீலனையில் இருந்தபொழுது அவர்களில் ஏழு தொழிலாளிகள் தொழிற்சங்க விண்ணப்பத்திலிருந்து விலகுவதாக பதிவாளருக்கு தெரிவிக்கின்றனர். தொழிற்சங்க பதிவாளர் அத்தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்ய மறுக்கின்றார். முடிவு செய்க.

தீர்வு : தொழிற்சங்க பதிவாளர் விண்ணப்பத்தை பதிவு செய்ய மறுப்பது சரியானதே!

காரணங்கள் : (முந்தைய வினாவிற்குரிய காரணங்கள் பகுதியின் முதல் இரண்டு பத்தியை குறிப்பிடவும். அவற்றுடன் பின்வருவதை சேர்க்கவும்)

வினாவில் விண்ணப்பித்த 13 தொழிலாளர்களில் 7 பேர் விண்ணப்பத்தில் இருந்து விலகுவதாக பதிவாளரிடம் தெரிவித்துள்ளனர். இது விண்ணப்பித்தவர்களில் சரி பாதிக்கும் அதிகமான எண்ணிக்கையாக

இருப்பதால், பதிவாளரின் செயல் பிரிவு-4(2)-க்கு உட்பட்ட சட்டப்படியான செயலாகும்.

---

28. துணி ஆலை ஒன்றில் பணிபுரிந்து வந்த பன்னிரண்டு தொழிலாளர்கள் தங்கள் தொழிற்சங்கத்தினை பதிவு செய்ய தொழிற்சங்க பதிவாளருக்கு மனு செய்கின்றனர். அம்மனு பரிசீலனையில் இருக்கும்போது ஆறு (6) தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்க விண்ணப்பம் அளித்ததிலிருந்து விலகுவதாக பதிவாளருக்கு தெரிவிக்கின்றனர். பதிவாளர் அத்தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்ய மறுக்கிறார். முடிவு செய்க.

தீர்வு : பதிவாளரின் செயல் சட்டப்படி செல்லத்தக்கதல்ல!

காரணங்கள் : (வினா எண்-26-க்குரிய காரணங்கள் பகுதியின் முதல் இரண்டு பத்திகளைக் குறிப்பிடவும். அத்துடன் பின்வரும் பத்தியை சேர்க்கவும்)

தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-4(2), பதிவிற்காக விண்ணப்பித்தவர்களில் 'சரி பாதிக்கும் மிகாத' என்று குறிப்பிட்டிருப்பதை கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும். வினாவில் விண்ணப்பம் அளித்தவர்களில் சரிபாதி தொழிலாளர்கள் அதாவது 6 பேர் விலகியிருப்பதால், இது சரிபாதியாக உள்ளதே தவிர, சரிபாதிக்கு மிகாமல் உள்ளது. எனவே பதிவாளர் விண்ணப்பத்தை பதிவு செய்ய மறுப்பது, பிரிவு-4(2)-ஐ மீறிய செயலாகும்.

---

29. ஒரு தொழிற்சங்க பதிவாளர் தொழிற்சங்கம் ஒன்றின் பதிவு விண்ணப்பத்தேதியிலிருந்து மூன்று மாதங்களுக்கு மேலாகியும் எவ்வித நடவடிக்கையும் மேற்கொள்ளாமல் இருந்துவருகிறார். தீர்வு வழிகளை தீர்மானிக்கவும்.

தீர்வு : பதிவாளரை அவரது சட்டக் கடமையை ஆற்றிடக்கோரி உயர்நீதிமன்றத்தில் நீதிப்பேராணை தாக்கல் செய்யலாம்.

காரணங்கள் : தொழிற்சங்கப் பதிவாளருக்கு, 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம், சிலக் குறிப்பிட்ட சட்டக் கடமைகளை விதித்துள்ளது. இதன்படி, ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவிற்காக, இச்சட்டத்தின்கீழான அனைத்து தேவைகளையும் நிறைவேற்றி செய்யப்பட்ட விண்ணப்பத்தை, பதிவாளர் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-8-ன்கீழ் பதிவு செய்ய

சட்டக்கடமை கொண்டுள்ளனர். எனவே அத்தகைய சட்டக்கடமையை நிறைவேற்றக்கோரி, உயர்நீதிமன்றத்தில் அரசமைப்புச் சட்டத்தின் உறுப்பு - 226-ன்கீழ் செயலுறுத்தும் நீதிப்பேராணை (writ of mandamus) இடக்கோரி மனு தாக்கல் செய்யலாம்.

[தொழிற்சங்கப் பதிவிற்காக செய்யப்பட்ட விண்ணப்பத்தின் பேரில் பதிவாளர் அதனை பதிவு செய்வதற்கும், மறுப்பதற்கும் ஓர் காலவரையறையை தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம் குறிப்பிடவில்லை. தேசிய தொழிலாளர் ஆணையம், இச்சட்டத்தின் பிரிவு-7-ன்கீழ் தொழிற்சங்கத்திடம் கூடுதல் விவரங்களைக் கோருதல் மற்றும் தொழிற்சங்கத்தின் பெயரை மாற்றக் கோருதல் உள்ளிட்ட விசாரணை முடிந்த தேதியிலிருந்து 30 நாட்கள் என்ற காலத்தை தனது ஆலோசனையில் குறிப்பிட்டிருந்தது. 1982-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் (திருத்த) வரைவு, 'அத்தகைய தேவை நிறைவு செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து 60 நாட்களுக்குள்' ('within a period of 60 days from the date of such compliance') என்ற கால அளவை குறிப்பிட்டிருந்தது. ஆனால் நாளது தேதிவரை இது சட்டத்தில் சேர்க்கப்படவில்லை. எனவே இத்தகைய காலவரையறை ஏதும் இல்லாத நிலையில் பதிவாளர், விண்ணப்பத்தை பதிவு செய்வது அல்லது மறுப்பது தொடர்பான பொருண்மையில் குறுக்கீடு செய்ய முடியுமா? என்ற கேள்வி எழுந்தது. குறுக்கீடு செய்ய முடியும் என்று பாட்னா உயர்நீதிமன்றம் பல ஆண்டுகளுக்கு முன்னரே பின்வரும் வழக்கில் குறிப்பிட்டுள்ளது].

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : A.C.C. Rajanka Lime Quarries Mazdoor Union Vs. Registrar of Trade Unions, Govt. of Bihar, AIR 1958 Pat 475.,

இவ்வழக்கில், தொழிற்சங்கம் பதிவுக்காக 31.07.1951-ல் சட்டத்தின் அனைத்து தேவைகளையும் நிறைவேற்றி பதிவு அஞ்சல் மூலம் விண்ணப்பம் செய்திருந்தது. பதிவாளர் அதனை 03.08.1951-ம் தேதியில் பெற்றுக் கொண்டார். ஆனால் 3 மாதங்கள் முடிவு பெற்றும், பிரிவு -7 மற்றும் 8-ன்கீழான நடவடிக்கை ஏதும் மேற்கொள்ளவில்லை. தொழிற்சங்கம் பல நினைவூட்டல் கடிதங்கள் எழுதியிருந்தும் பதில் பெறப்படாமல் இருக்கவே, தொழிற்சங்கம் உயர்நீதிமன்றத்தில் பதிவாளர், தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்வது அல்லது மறுப்பது தொடர்பான அவரது சட்டக் கடமையை நிறைவேற்றக் கோரி நீதிப்பேராணையை தாக்கல் செய்தது. உயர்நீதிமன்றம், தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-8-ன்கீழ் பதிவாளர், தொழிற்சங்க பதிவு தொடர்பான அனைத்து தேவைகளையும் நிறைவேற்றியிருப்பின், விண்ணப்பத்தை பதிவு செய்ய சட்டக்கடமை கொண்டுள்ளார் என்றும்,

எனவே இது உறுப்பு-226-ன்கீழ் செயலுறுத்தும் நீதிப்பேராணை இடுவதற்கு தகுந்த வழக்கு என்பதனையும் குறிப்பிட்டது. மேலும் பதிவாளர், தொழிற்சங்கம் செய்துள்ள விண்ணப்பம் தொடர்பாக பிரிவு-7 மற்றும் பிரிவு-8-ன்கீழ் விதிக்கப்பட்டுள்ள சட்டக்கடமையை கூடிய விரைவில் முடிவு செய்யுமாறு ஆணையிட்டது.

---

30. விஜயா ஆலையில் இரண்டு தொழிற்சங்கங்கள் இருந்தன. அத்தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் சண்டையிட்டுக் கொள்ளும் பொழுது ஆலையின் தனி மேலாளர் அவர்களை சமாதானப்படுத்தும் முயற்சியில் ஈடுபட்டார். அப்பொழுது தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் சிலரால் அவர் தாக்கப்பட்டார். ஆலை நிர்வாகம் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களுக்கு எதிராக குற்றப்புகாரை பதிவு செய்தது. தொழிற்சங்கம் குற்றவியல் பொறுப்பிலிருந்து விலக்கு பெற இயலுமா?

தீர்வு : தொழிற்சங்கம் குற்றவியல் பொறுப்பிலிருந்து விலக்கு பெற முடியாது.

காரணங்கள் : முதலாவதாக, தொழிற்சாலைக்குள் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் சண்டையிட்டுக் கொள்வது, தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள்) சட்டம், 1946-ன்கீழ் செய்யப்படும் அத்தொழிற்சாலைக்குப் பொருந்தும் நிலையாணைகளுக்கு எதிரான ஒழுங்கீனச் செயலாகும். இரண்டாவதாக, தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-17-ன்கீழான குற்றவியல் பொறுப்புடைமையில் இருந்து அளிக்கப்படும் விலக்களிப்பு, பிரிவு-15-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அத்தகைய நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவது குறித்த உடன்பாடுகளுக்கு மட்டுமே பொருந்தும். அத்தகைய உடன்பாடுகளை நிறைவேற்றும்பொழுது அவர்கள்மீது இந்திய தண்டனைச் சட்டத்தின் பிரிவு-120-B-ன் கீழான குற்றமுறு சதி என்பதன் பேரில் வழக்கு தொடர முடியாது என்ற விலக்குரிமையை மட்டுமே அளிக்கிறது.

---

31. ஒரே ஒரு தொழிற்சங்கம் மட்டும் திருச்சி கோட்டம், தமிழ்நாடு அரசு போக்குவரத்துக் கழகத்தில் பதிவு பெற்று செயல்பட்டு வந்தது. அதனின் மொத்த உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை 1500 ஆகும். அதிலிருந்து 500 உறுப்பினர்கள் வெளியேறி போட்டியாக இரண்டாம்

தொழிற்சங்கத்தினை ஏற்படுத்தினர். இரண்டாம் தொழிற்சங்கம் பதிவும் பெற்றது. முதற் தொழிற்சங்கம் தங்களுக்கு கேட்கும் வாய்ப்பளிக்காமல் போட்டியாக இரண்டாம் தொழிற்சங்கத்திற்கு பதிவு அளித்ததை எதிர்த்து நீதிமன்றத்தில் வழக்கிடுகிறது. தீர்மானிக்கவும்.

தீர்வு : முதல் தொழிற்சங்கத்தின் மனு தள்ளுபடி செய்யப்படும்!

காரணங்கள் : தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-8, தொழிற்சங்கப் பதிவிற்காக விண்ணப்பம் அளிக்கப்பட்டிருக்கும்போது, பதிவாளர் அத்தகைய விண்ணப்பம் சட்டத்தின் அனைத்து தேவைகளையும் நிறைவேற்றியுள்ளது என திருப்தி அடைந்தால் அதனை பதிவு செய்ய வேண்டும் (shall register) என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. ஓர் தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்யுமுன், அத்தொழிற்சங்கம் தொடர்பான தொழிற்சாலையில் நடைமுறையில் உள்ள பிற பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்கு கேட்பு அளிக்க வேண்டும் என்று இச்சட்டம் மற்றும் இச்சட்டத்தின்கீழான ஒழுங்குமுறையில் எங்கும் குறிப்பிடப்படவில்லை. குறிப்பாக, சங்கம் அமைக்கும் உரிமை (Right of Association), அரசமைப்புச் சட்டத்தின் பகுதி-III, அடிப்படை உரிமைகளில், உறுப்பு-19(1)(c)-ன்கீழான ஓர் உறுதி செய்யப்பட்ட உரிமையாகும்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Kesoram Rangan Workmen's Union Vs. Registrar of Trade Unions, (1968) I LLJ 335., இவ்வழக்கில், பதிவாளர் ஓர் தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்யும்பொழுது, பதிவு செய்யும் தொழிற்சங்கம் தொடர்பான தொழிற்சாலையில் நடப்பில் செயல்பட்டுக் கொண்டிருக்கும் பிற தொழிற்சங்கங்களின் கேட்பிற்கான வாய்ப்பு அளிக்கவில்லை. தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-8, நடைமுறையில் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள் தங்கள் தரப்பு கேட்கப்படுவதற்கு கொண்டிருக்கும் (right of hearing) அடிப்படை உரிமையின்மீது நியாயமற்ற கட்டுப்பாட்டை விதிக்கிறதா என்ற கேள்வி எழுந்தது. கல்கத்தா உயர்நீதிமன்றம், அரசமைப்புச் சட்டத்தின் உறுப்பு-19(1)(c)-ன்கீழான சங்கம் அமைக்கும் உரிமை, அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் உறுதி செய்யப்பட்ட ஓர் அடிப்படை உரிமையாகும் என்றும், நடைமுறையில் இயங்கிக் கொண்டிருக்கும் எந்தவொரு தொழிற்சங்கத்திலும் சேர விரும்பாமல், தங்களின் சொந்த விருப்பப்படி தொழிலாளர்கள் தனியே ஒரு தொழிற்சங்கத்தை ஏற்படுத்த உரிமை கொண்டுள்ளனர் என்றும் குறிப்பிட்டது. முடிவாக, எந்தவொரு தொழிற்சங்கமும் பிற தொழிலாளர்கள் ஓர் சங்கத்தை ஏற்படுத்துவது குறித்து முறையீடு ஏதும் செய்ய முடியாது

அல்லது ஏக போக உரிமையை (monopoly right) கோர முடியாது என்பதை குறிப்பிட்டது.

---

32. ஒரு அங்கீகாரம் பெற்ற தொழிற்சங்கத்தின் செயலாளர் 'X' மாநில சட்டசபைக்கு போட்டியிடுவதற்காக அதன் அதிக அங்கத்தினர்கள் நிதியுதவி அளிக்க முடிவு செய்கின்றனர். எனவே தொழிற்சங்கம் அங்கத்தினர் ஒவ்வொருவரும் ₹ 200/- அளிக்க வேண்டுகிறது. ஒரு சில அங்கத்தினர்கள் இதனை மறுக்கின்றனர். தொழிற்சங்கம் அவ்வாறு மறுத்தவர்களை சங்கத்தில் இருந்து நீக்குகின்றது - இவ்வாறு நீக்கப்பட்ட அங்கத்தினர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்கவும்.

தீர்மானிக்க வேண்டியது : (1) தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்களை அரசியல் நிதிக்கு நிதியளிக்கும்படி கட்டாயபடுத்தமுடியுா?

(2) அரசியல் நிதியை அளிக்க மறுத்ததால் தொழிற் சங்கத்திலிருந்து நீக்கப்பட்ட உறுப்பினர்களுக்கு உள்ள தீர்வழி என்ன?

முதலாவது வினாவைப் பொறுத்தவரை, தொழிற்சங்கம், அரசியல் நிதிக்காக எந்தவொரு உறுப்பினரையும் நிதியளிக்க கட்டாயப்படுத்த முடியாது. ஏனெனில், தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின்பிரிவு-16, பதிவுபெற்ற அல்லது அங்கீகாரம் பெற்ற தொழிற்சங்கம் தனியே அரசியல் நிதியம் ஏற்படுத்துவதை அனுமதிக்கும் அதேவேளையில், சிலக்கட்டுப்பாடுகளையும் உட்பிரிவு-3-ல் விதித்துள்ளது. அதாவது பிரிவு-16(3)ன்படி, தொழிற்சங்கத்தில் உறுப்பினர்களாக இருக்கும் எவரையும் அரசியல் நிதிக்கு பங்களிக்குமாறு கட்டாயப்படுத்தக்கூடாது. மேலும் அரசியல் நிதிக்கு தொகை செலுத்தாத உறுப்பினர்களை, பிற உறுப்பினர்களை ஒப்பிடுகையில் ஆதாயக் குறைவான நிலையில் நடத்தப்படக்கூடாது. குறிப்பாக தொழிற்சங்கத்தில் உறுப்பினராக அனுமதிப்பதற்கு அரசியல் நிதிக்கு பங்களிப்பதை ஒரு நிபந்தனையாக விதிக்கக்கூடாது. வினாவில் குறிப்பிட்டுள்ள தொழிற்சங்கம், அரசியல் நிதிக்காக, பணம் செலுத்தாத உறுப்பினர்களை தொழிற்சங்கத்திலிருந்து நீக்கியிருப்பதன்மூலம், 1926-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தில் வெளிப்படையாக கூறப்பட்டுள்ள வகையத்தை மீறியுள்ளது.

இரண்டாவது வினாவைப் பொறுத்தவரை, தொழிற் சங்கத்திலிருந்து நீக்கப்பட்ட உறுப்பினர்கள் அத்தொழிற் சங்கத்தின் பதிவை ரத்து செய்ய வேண்டுமாய், இது தொடர்பாக விண்ணப்பம் அளிக்கலாம்.

தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-10(6)-ன்கீழ் சட்டத்திற்கு முரணான ஒரு விதியை தொடர்ந்து நடைமுறையில் கொண்டிருப்பதன் அடிப்படையில், பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் பதிவை ரத்து செய்ய முடியும். இங்கு தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-16(3) மீறப்பட்டுள்ளது.

எனது ஆலோசனை: அரசியல் நிதிக்கு பங்களிக்காத காரணத்தினால், தொழிற்சங்கத்தில் இருந்து நீக்கப்பட்ட உறுப்பினர்களை மேற்குறிப்பிட்ட காரணங்களின் அடிப்படையில் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவை ரத்து செய்திட விண்ணப்பம் அளிக்கக் கோருவேன்.

---

33. தொழிற்தீர்ப்பாயத்தின் உத்தரவின்படி தொழிற்சங்க பதிவாளர் ஒரு தொழிற்சங்கத்தின் பதிவை இரத்து செய்கிறார். இந்த இரத்து செல்லும்தன்மை கொண்டதா?

தீர்வு : தொழிற்தீர்ப்பாயத்தின் உத்தரவின்பேரில், பதிவாளர் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவை ரத்து செய்தது செல்லத்தக்கதே!

காரணங்கள் : தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-11, மேன்முறையீடு குறித்த பொருள்களைக் குறிப்பிடுகிறது. இப்பிரிவின்கீழ் ஓர் தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்ய மறுத்தல் அல்லது பதிவினை திரும்பப் பெறுதல் அல்லது பதிவினை ரத்து செய்தல் ஆகிய பதிவாளரின் நடவடிக்கைகளினால் தீங்குற்ற நபர், பிரிவு-11(1)-ன்கீழ் மேன்முறையீடு செய்யலாம் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. மேலும் தொழிற்சங்கத்தின் பதிவு அலுவலகம், தொழிலாளர் நீதிமன்றம் அல்லது தொழிற் தீர்ப்பாயத்தின் அதிகாரவரம்புக்கு உட்பட்ட பகுதியில் இருப்பின் அத்தகைய நீதிமன்றம் அல்லது தொழில் தீர்ப்பாயத்தில் மேன்முறையீடு செய்யலாம் என்பதை பிரிவு - 11(1) (aa) குறிப்பிடுகிறது. அடுத்து, மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றம், மேன்முறையீட்டை தள்ளுபடி செய்யவும் அல்லது பதிவுச் சானறிதழ் அளிக்குமாறு உத்தரவிடவும் அல்லது பதிவாளர் பதிவிற்கான விண்ணப்பத்தை திரும்ப பெற்றது அல்லது பதிவுச் சான்றிதழை இரத்து செய்து அளித்த உத்தரவை தள்ளுபடி செய்தும் உத்தரவிடலாம் என்றும், அத்தகைய ஆணைக்கு பதிவாளர் உடன்பட வேண்டும் (shall comply with such order) என்பதையும் பிரிவு-11(2) குறிப்பிடுகிறது.

மேற்குறிப்பிட்ட சட்டவகையங்களில் இருந்து, தொழிற்தீர்ப்பாயம் பதிவாளரின் முடிவுக்கு எதிரான மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றமாக செயல்பட அதிகார வரம்பு கொண்டிருப்பதும் தொழில் தீர்ப்பாயத்தின் முடிவுக்கு அல்லது ஆணைக்கு பதிவாளர் உடன்பட வேண்டியிருப்பதும் வெளிப்படையாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதை அறிந்து கொள்ளலாம்.

---

34. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களும், வேலை நிறுத்தத்தை மேற்கொண்டுள்ள M/s லெதர் அப்பேரல் கோ. நிறுவன தொழிலாளர்களும் ஒரு விடுதியில் சந்தித்து நிறுவன தலைவர் ஆலைக்கு வரும்போது அவர் முன்பாக தர்ணா செய்து முடிவு செய்கின்றனர். புகாரின் பேரில் அவர்கள்மீது குற்றமுறு சதிக்கான முதல் தகவல் அறிக்கை பதியப்படுகின்றது. முடிவு செய்க.

தீர்வு : குற்றமுறு சதிக்கான, முதல் தகவல் அறிக்கை பதியப்பட்டது செல்லத்தக்கதல்ல.

காரணங்கள் : தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-17-ன்படி, ஓர் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் பதவியில் உள்ளவர்கள் அல்லது அதன் உறுப்பினர்கள் இச்சட்டத்தின் பிரிவு-15-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவதற்காக, தங்களுக்குள் ஏற்படுத்திக்கொண்ட உடன்படிக்கை இந்திய தண்டனை சட்டத்தின் பிரிவு-120(B)-ன்கீழான குற்றமுறு சதி (criminal conspiracy) புரிந்ததாகும் என்பதன் அடிப்படையில் அவர்களுக்கு எதிராக வழக்குதொடர முடியாது என்றும் ஆனால் அத்தகைய உடன்பாடு ஓர் குற்றத்தினை செய்வதற்காக இருக்கக்கூடாது என்பதையும் குறிப்பிடுகிறது.

வினாவில், நிறுவன தலைவர் ஆலைக்கு வரும்போது அவர் முன்பாக தர்ணா செய்வதாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. இது அவர்கள் அமைதியான முறையில் அவர்களின் எதிர்ப்பை தெரிவிப்பதை குறிப்பிடுகிறது. இங்கு நிறுவனத்தலைவரை மிரட்டவோ அல்லது அவருக்கு எதிரான குற்றங்களைப் புரிவதற்காகவோ அல்லது ஆலையினுள் அத்துமீறி நுழைதல் (trespass) அல்லது சொத்தழிப்பு (mischief) செயல்களில் அல்லது வன்முறைச் (violence) செயல்களில் ஈடுபடுவதற்காக அல்லது சுருக்கமாக கூறுவதெனில் எந்தவொரு குற்றச்செயல்களில் ஈடுபடுவதற்கும் அவர்கள் உடன்பாடு ஏதும் செய்து கொள்ளவில்லை மாறாக அமைதியான முறையில் தங்களின் எதிர்ப்பை தெரிவிக்க மட்டுமே முடிவு செய்துள்ளனர் என்பதால் பிரிவு-17-ன்கீழ் விலக்கு பெறத் தகுதி பெற்றவர்களாவர்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Ahmedabad Textile Research Association Vs. ATIRA Employees Union (1994) II LLJ 921 (Guj)., இவ்வழக்கில், தர்ணா மற்றும் எதிர்ப்பை வெளிக்காட்டுவது போன்ற செயல்கள் நிருவாகத்திற்கு அசௌகரியத்தை ஏற்படுத்தினாலும் அவைகள்

சட்டத்திற்கு புறம்பாக, தீங்கியல் பொறுப்புடைமை ஏற்படுத்துவதாக அல்லது வன்முறையாக மாறாதவரை தொழிற்சாலையினுள் அவர்களின் வேலை நேரத்திலும்கூட அனுமதிக்கப்பட்டதே என்று குறிப்பிட்டது.

---

35. சணல் பணியாட்களின் தொழிற்சங்கத்தின் செயலாளரான 'அ' சங்கத்தின் அங்கத்தினர்களாக இல்லாது இருந்த 25 பணியாட்களை வேலையிலிருந்து நீக்கினால் ஒழிய, தம் சங்கத்தினர் வேலையை நிறுத்திவிடுவார்களென்று பங்கமைப்பிற்கு தெரிவித்தார். பங்கமைப்பு அந்த 25 பணியாட்களை வேலையிலிருந்து நீக்கியது. பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்கள் 'அ' மீது வழக்கிட்டனர். தொடர்புடைய வழக்குகளை குறிப்பிட்டு தீர்மானிக்கவும்.

தொழிற்சங்கங்கள் தங்களது உறுப்பினர்களாகிய தொழிலாளர்களின் நலன்களைப் பாதுகாப்பதற்காக, தொழிற்சங்கங்கள் சட்டத்தின் பிரிவுகள் 17, 18(1), 18(2) மற்றும் பிரிவு-19-ன்கீழ் சிலக் குறிப்பிட்ட குற்றவியல், உரிமையியல் மற்றும் தீங்கியல் பொறுப்புடைமைகளில் இருந்து விலக்கு அளிக்கிறது. இருப்பினும் ஓர் தொழிற்சங்கத்தின் நிருவாகப் பொறுப்பில் உள்ள நபர், தன்னுடைய தொழிற்சங்கத்தில் உறுப்பினர்களாக இல்லாதவர்களை பணிநீக்கம் செய்ய வேண்டும் என்றும் இல்லையேல் தங்கள் சங்கத்தை சார்ந்த உறுப்பினர்கள் வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபடுவர் என்பது நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கை என்பதுடன், பணியாண்மையருடன் செய்து கொண்டுள்ள பணி நிபந்தனைகளை மீறுவதற்கும் மற்றும் மிரட்டல் (intimidation) என்ற சட்ட விரோதச் செயலுக்கும் காரணமாக அமையும்.

தீர்வு : செயலாளர் 'அ' தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் அட்டவணை V-இனம் 4(a)-ன்கீழான நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைக்காக, தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு-25-U-ன்கீழ் தண்டிக்கப்படவும் மற்றும் 25 தொழிலாளர்களின் பணி நீக்கத்திற்காக இழப்பீடு செலுத்தவும் உட்படுத்தப்படுவார்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Rooks Vs. Barnard., All E.E. 1964, 367 (பார்க்க பக்கம் எண் 222)

1946-ஆம் ஆண்டு தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள்) சட்டம்

36. ஜூலை 31, 2009 அன்று M/s செந்தில் டிரான்ஸ்போர்ட்டின் நிலையாணை விதிகள், தொழில் நிறுவன (நிலையாணை விதிகள்) சட்டம், 1946-ன்படிசான்றளிக்கப்பட்டது. அக்டோபர் 31, 2009-ல் மூன்று தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பணியாள் பெயராளர்கள் (three elected representatives of the workers) சூழ்நிலை மாற்றம் என்ற அடிப்படையில் நிலையாணைத் திருத்தத்திற்கு நிலையாணை சான்றளிக்கும் அலுவலரிடம் மனுச் செய்கின்றனர். விண்ணப்பத்தின் செல்லுந்தன்மையினை முடிவு செய்க.

yìj : விண்ணப்பம் செல்லத்தக்கதல்ல!

காரணங்கள் : தொழிலகப் பணி (நிலையாணைகள்) சட்டத்தின் பிரிவு-10, சான்றிடப்பட்ட நிலையாணைகள் நடைமுறைக்கு வந்த தேதியிலிருந்து அல்லது கடைசியாக மாற்றம் செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து 6 மாதங்கள் முடிவடைந்த பின்னரே மாற்றம் செய்யப்படமுடியும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. வினாவில், நிலையாணைகள் நடைமுறைக்கு வந்து இரண்டு மாதங்கள் மட்டுமே முடிந்துள்ளது. (சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணைகளின் நகல்கள் கிடைக்கப்பெற்று 30 நாட்கள் முடிவடைந்த பின்னரே நடைமுறைக்கு வரும். வினாவில் சான்றளிக்கப்பட்ட தேதி 31.07.2009 என்று குறிப்பிட்டிருப்பதால், அது 01.09.2009 தேதியன்றுதான் நடைமுறைக்கு வரும்) இருப்பினும் இத்தகைய கட்டுப்பாட்டிற்கு பிரிவு-10- லேயே இதற்கான ஒரு விலக்கும் அளிக்கப்பட்டுள்ளது. அதாவது 6 மாதங்களுக்கு முன்னரே நிலையாணைகளை திருத்துவதற்கு பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளிகளுக்கு அல்லது தொழிற் சங்கங்களுக்கும் இடையே ஓர் உடன்பாடு ஏற்படுமானால் 6 மாதங்களுக்கு முன்பாகவே நிலையாணைகளில் மாற்றம் செய்வதற்கு விண்ணப்பிக்க முடியும். அத்தகைய சூழ்நிலைகளில் விண்ணப்பத்துடன் தரப்பினர்கள் செய்துகொண்ட உடன்படிக்கையின் நகல்களையும் அத்துடன் இணைத்து அளிக்க வேண்டும். வினாவில் மூன்று தொழிற்சங்கங்கள் மட்டுமே தன்னிச்சையாக சான்றளிக்கும் அலுவலரிடம் விண்ணப்பிப்பதால் அதனை அவர் அனுமதிக்க மாட்டார்.

---

37. வேலவன் என்ற பொறியாளர் ஒரு வருட தகுதி காண் பருவத்தில் இந்துஸ்தான் நிறுவனத்தில்

பணியமர்த்தப்பட்டார். ஆனால் நிறுவனத்தின் நிலை ஆணைகளில் தகுதிகாண் பருவம் ஆறு மாதங்கள் மட்டுமே என குறிப்பிடப்பட்டிருந்தது. ஒரு வருட கால தகுதிகாண் பருவத்தை பூர்த்தி செய்ய வேண்டும் என தனக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள உத்தரவில் சொல்லப்பட்டுள்ளதை வேலன் எதிர்க்கிறார். அவர் வெற்று பெறுவாரா?

தீர்வு : வேலன் கண்டிப்பாக வெற்றி பெறுவார்!

காரணங்கள் : தொழிலகப் பணி நிலையாணைகள் சட்டம் அதன் முகப்புரையில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு தொழிலகத்தின் பணியாண்மையர்கள் தங்களுக்குகீழ் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுபவர்களின் பணி நிபந்தனைகளை முறையாக வரையறைப்படுத்தும் நோக்கம் கொண்டது. இவ்வாறு பணியாண்மையர்கள் தங்களால் வேலைக்கு அமர்த்தப்படும் நபர்களுக்கான பணி நிபந்தனைகளை வரையறைப்படுத்தவும் மற்றும் பணியமர்த்தப்பட்டவர்கள் அதனை அறிந்து கொள்ளச் செய்யவும் இச்சட்டம் பணியாண்மையரைக் கோருகிறது. இச்சட்டம், சட்டத்திற்கு புறம்பாக தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுவதில் இருந்து பாதுகாக்கிறது. இச்சட்டத்தின்கீழ் உருவாக்கப்படும் நிலையாணைகள் பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களை சட்டப்படி கட்டுப்படுத்தும் ஆற்றல் கொண்டது. எனவே வினாவில் குறிப்பிட்டுள்ள இந்துஸ்தான் நிறுவனத்தின் நிலையாணைகளில் தகுதிகாண் பருவம் 6 மாதங்கள் எனக் குறிப்பிட்டிருக்கும்பொழுது, தகுதிகாண் பருவத்தை ஒரு வருடமாக குறிப்பிட்டு வேலனுக்கு உத்தரவு அளித்திருப்பது சட்டப்படி செல்லத்தக்கதல்ல என்பதுடன் இச்சட்டத்தின் பிரிவு 13(2)-ன்கீழான அபராதம் விதிக்கத்தக்க செயலாகும்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Behar journals Vs. Ali Hasan., AIR 1959 Pat 431., என்ற வழக்கில் நிலையாணை விதிகளில், தகுதிகாண் பருவம் 3 மாதங்கள் எனக் குறிப்பிட்டிருந்தது. ஆனால் நிருவாகம் அளித்த வேலைக்கான உத்தரவில் தகுதிகாண் பருவம் 6 மாதங்களாக குறிப்பிடப்பட்டிருந்தது. எனவே தகுதி காண் பருவம் 3 மாதங்களுக்கு மேற்பட்ட காலமாக இருக்கப்பட முடியாது என்பதை நீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

---

38. சான்றிட்ட நிலையாணை விதிகளின்படி பணியாளர் பணியிட மாற்றத்திற்கு காரணம் கோரும் அறிவிப்பு கட்டாயமாக்கப்பட்டுள்ளது. பின்னர் தொழிற்சங்கத்துடன் ஏற்பட்ட உடன்படிக்கையில் அது தேவையில்லை என்று

ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டுள்ளது. திரு.முருகன் என்ற பணியாளர் காரணம் கோரும் அறிவிப்பு இல்லாமல் பணியிட மாற்றம் செய்யப்படுகின்றார். அது செல்லுமா?

தீர்வு : திரு. முருகனை பணியிட மாற்றம் செய்தது செல்லத்தக்கதல்ல!

காரணங்கள் : தொழிலகப் பணி நிலையாணைகள் சட்டத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்படும் நிலையாணை விதிகள், சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சாலையின் பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையே ஓர் செல்லத்தக்க சட்டமுறையாவணம் ஆகும். இச்சட்டம் நிலையாணைகளை ஏற்படுத்துவது, அதனை மாற்றி அமைப்பது குறித்த நடைமுறைகளை கொண்டுள்ளது. அடிப்படையில் சட்டம் ஓர் செயலை செய்ய வேண்டும் என்று கோரும்போது மற்றும் அச்செயல் எந்த முறையில் செய்யப்பட வேண்டும் என்று ஒரு முறையையும் குறிப்பிட்டிருக்கும்போது, அச்சட்டத்தின் பொருந்துகைக்கு உட்பட்டவர்கள், அத்தகைய செயல்களை சட்டத்தின்வழி பின்பற்றி செய்திட கடமை கொண்டுள்ளனர். எனவே வினாவில், நிலையாணைகளுக்கு முரணாக செய்து கொண்ட உடன்படிக்கை, தொழிலகப் பணி நிலையாணைகள் சட்டத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள முறைகளுக்கு மாறாக செய்யப்பட்டுள்ளதால் செல்லுந்தன்மை பெறாது, மாறாக அந்த உடன்படிக்கையின் அடிப்படையில் விண்ணப்பித்து நிலையாணைகளில் மாற்றம் செய்வதே சட்டத்தின் தேவையை நிறைவேற்றுவதாக இருக்கும்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Western India Match Co. Vs. Workmen., AIR 1973 SC 2650

சான்றிடப்பட்ட நிலையாணைகளில் உள்ள சட்டப்படியான ஒப்பந்தத்தை மீறுவதாக பணியாண்மையர் மற்றும் தொழிலாளர்கள் ஓர் ஒப்பந்தத்தை நிறைவேற்ற இயலாது.

1948-ஆம் ஆண்டின் குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம்

39. பொன் நகை (செய்யும்) தயாரிக்கும் தொழிலுக்கு குறைந்தபட்ச சம்பளத்தை உரிய அரசு நிர்ணயம் செய்தது. அவ்வாறு செய்யும் பொழுது வேலையளிப்பவரின் நிதிநிலைக்கு முக்கியத்துவம் கொடுத்தது. அதனை தொழிலாளர்கள் எதிர்க்கின்றனர். முடிவு செய்க.

தீர்வு : தொழிலாளர்கள் வெற்றி பெறுவர்!

காரணங்கள் : குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டம், சிலக் குறிப்பிட்ட தொழில்கள் மற்றும் அத்தொழில்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கான குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கும் நோக்கம் கொண்டது. குறிப்பாக, அரசமைப்பு சட்டத்தின் உறுப்பு-43-ன்கீழான கடப்பாட்டை அதாவது தொழிலாளர்களுக்கு வாழ்க்கை ஊதியம் அளித்திட விழையும் நோக்கத்தின் தொடக்க முயற்சியே குறைந்தபட்ச ஊதியத்தின் நிர்ணயமாகும். இந்தியாவில் நிலவும் வேலையில்லா திண்டாட்டத்தின் காரணமாக சொற்ப ஊதியங்களுக்கு வேலை செய்ய எண்ணற்ற மக்கள் உள்ளதை பயன்படுத்தி, பணியாண்மையர்கள் அவர்களின் உழைப்பை சுரண்டுவதை தடுப்பது இச்சட்டத்தின் உள்ளார்ந்த நோக்கமாகும். குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்பது, தொழிலாளி வெறுமனே உயிர் பிழைத்திருப்பதற்கு மட்டுமின்றி அத்தொழிலாளியின் திறமை பராமரிக்கப்படுவதற்கும் மற்றும் ஓர் குறிப்பிட்ட அளவு கல்வி, மருத்துவ சிகிச்சை மற்றும் பிற வசதிகளுக்கு வழி செய்வதாக இருக்க வேண்டும். எனவே ஊதிய அமைப்பு முறையில் உள்ள கீழ்மட்ட எல்லையான குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கும்போது பணியாண்மையரின் ஊதியம் கொடுக்கும் ஆற்றலை பொருட்படுத்தக்கூடாது என உச்சநீதிமன்றம் மற்றும் உயர்நீதிமன்றங்கள் எண்ணற்ற வழக்குகளில் குறிப்பிட்டுள்ளன.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Unichoyi Vs. State of Kerala, 1961 (1) LLJ 631., என்ற வழக்கில் இச்சட்டத்தின்கீழ் நோக்கப்படும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கும்போது, தனிப்பட்ட பணியாண்மையர்களுக்கு ஏற்படும் சிரமங்கள் அல்லது அவர்களின் சுமையை எதிர்கொள்ளும் தகுதியின்மை போன்றவை பொருத்தமற்றது.

---

40. அரசினால் நியமிக்கப்பட்ட குழுவின் பரிந்துரைகளின் அடிப்படையில் சணல் தொழிலில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தினை நிர்ணயம் செய்து அரசு அறிவிப்பு வெளியிடுகின்றது. அக்குழுவின் தொழிலாளர் பிரதிநிதியான உறுப்பினருக்கு கூட்டத்திற்கான முறையான அறிவிப்பு ஏதும் கொடுக்கப்படவில்லை. அரசின் அறிவிப்பு எதிர்க்கப்படுகின்றது. முடிவு செய்க.

தீர்வு : அரசின் அறிவிப்பு எதிர்க்கப்பட முடியாது!

காரணங்கள் : 1950 ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் (மைய) விதிகளில் விதி-12-ம், 1953-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச

ஊதியங்கள் (தமிழ்நாடு) விதிகளில் விதி 12-ம் மற்றும் 2011-ஆம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் (மைய ஆலோசனை வாரியம்) விதிகளில் விதி-9-ம் கூட்டம் பற்றிய அறிவிப்பு வழங்குவது குறித்து ஒரே போன்று குறிப்பிடுகின்றன. அதாவது ஒவ்வொரு கூட்டம் நடைபெறும் தேதி, இடம் குறித்து தலைவரே முடிவு செய்ய வேண்டும் என்றும், உறுப்பினர்களுக்கு கூட்டம் பற்றிய அறிவிப்பை குறைந்தது 15 நாட்களுக்கு முன்னரே பதிவு அஞ்சல் தபால் மூலம் உறுப்பினர்களுக்கு தெரியப்படுத்த வேண்டும் என்பதனையும் குறிப்பிடுகின்றன. எனவே வினாவில், தொழிலாளர் பிரதிநிதிக்கு அறிவிப்பு கொடுக்கப்படுவது தொடர்பாக தவறு நிகழ்ந்துள்ளது தெரிய வருகிறது. இருப்பினும் இத்தகைய தவறு கூட்டத்தில் எடுக்கப்பட்ட முடிவுகளை எந்தவிதத்திலும் பாதிக்காது என்பதை நீதிமன்றங்கள் பல வழக்குகளில் குறிப்பிட்டுள்ளன. குறிப்பாக தமிழக அரசு, குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தில் 1981-ஆம் ஆண்டு திருத்தத்தின்மூலம் சேர்க்கப்பட்ட பிரிவு-9-A, ஆலோசனை வாரியம், குழு அல்லது உதவிக்குழுக்களின் செயல் அல்லது நடைமுறை குறித்து கேள்வி எழுப்ப முடியாது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது.

மேற்குறிப்பிட்ட காரணங்களின் அடிப்படையில் குழுவின் தொழிலாளர் பிரதிநிதி உறுப்பினருக்கு அறிவிப்பு வழங்காததன் அடிப்படையில், தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தினை நிர்ணயம் செய்து வெளியிட்ட அரசின் அறிவிப்பு எதிர்க்கப்பட முடியாது என்பது தெளிவு.

---

41. ஒரு தேயிலை தோட்டத்தில் உள்ள ஊதிய அமைப்பு குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தின்கீழ் அரசு நிர்ணயம் செய்த, குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைவிட அதிகப்படியான ஊதியத்தை வழங்குவதற்கு வழிவகை செய்துள்ளது. அரசால் நிர்ணயம் செய்த குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை கருத்தில் கொள்ளாமல் தொடர்ந்து அதிகப்படியான ஊதியத்தை தொழிலாளிகள் கோரமுடியுமா?

தீர்வு : தொழிலாளர்கள் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை விட தொடர்ந்து அதிகப்படியான ஊதியத்தை கோர முடியாது.

காரணங்கள் : குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின்கீழ், குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயித்தவுடன், பணியாண்மையர் தன்னுடைய நிதி நெருக்கடி, தொடர்நட்டம் போன்ற எந்தவொரு காரணத்தின் அடிப்படையிலும் அத்தகைய தொகையை கொடுக்காமல் இருப்பின் அது

இச்சட்டத்தின்கீழான ஓர் குற்றச் செயலாகிவிடுகிறது. ஆனால் அதே நேரத்தில் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைவிட அதிகமான தொகையை தொடர்ந்து கொடுத்துவரும் பணியாண்மையர், தமக்கு ஏற்படும் நிதி நெருக்கடியை குறிப்பிட்டு, குறைந்தபட்ச ஊதியம் வழங்குவதற்கும் நீதிமன்றத்தை நாடலாம். நீதிமன்றம், பணியாண்மையரின் அத்தகைய கோரிக்கையை அனுமதிக்க அதிகாரம் கொண்டுள்ளது. இங்கு கவனிக்க வேண்டியது, எந்தவொரு நிலையிலும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்கும் குறைவான ஊதியம் அளிக்க முடியாது என்பதாகும்.

தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்கு : Workmen of Reptakos Brett & Co. Vs. Mgt (1992) 1 LLJ 340 (SC)., என்ற வழக்கில், நடைமுறையில் அளித்துவரும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைவிட அதிகமான தொகையை தொடர்ந்து அளிப்பதால் ஏற்படும் கடுமையான சுமையின் காரணமாக தொழிலாளர்களை பாதிக்கும்படியாக நிருவாகம் ஊதியமுறையை மாற்றிக் கொள்ள நீதிமன்றம் அனுமதித்தது. ஆனால் குறைந்தபட்ச ஊதியம் அளிக்கும் தொழிற்சாலைகளில் நிதி நெருக்கடி எந்த அளவுக்கு இருந்தாலும், அத்தகைய தொழிற்சாலைகளுக்கு இத்தகைய அனுமதி வழங்கப்படமாட்டாது என்பதையும் உச்சநீதிமன்றம் குறிப்பிட்டது.

---

42. முதலாளி தனக்கு போதுமான பண வசதியில்லாத காரணத்தினால் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை தர இயலாது எனக் கூறுகிறார். முதலாளியின் இந்த நடவடிக்கையில் திருப்தியிலலாத தொழிலாளர்கள் நீதிமன்றத்தை அணுகுகின்றனர். அவர்கள் வெற்றி பெறுவார்களா?

தீர்வு : தொழிலாளர்கள் வெற்றி பெறுவார்கள்!

காரணங்கள் : குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-22, இச்சட்டத்தின்கீழான சிலக் குற்றச் செயல்களுக்கான தண்டனையை குறிப்பிடுகிறது. இதன்படி, இச்சட்டத்தின்கீழ் நிர்ணயிக்கப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை தமது தொழிலாளர்களுக்கு வழங்காத பணியாண்மையருக்கு 6 மாதங்கள் வரை நீட்டிக்கக்கூடிய சிறைத்தண்டனை அல்லது ₹ 500/- வரையிலான அபராதம் அல்லது இரண்டும் விதிக்கப்படலாம் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. மேலும் அபராதம் ஏதேனும் விதிக்கும்பொழுது, நீதிமன்றம் குற்றம்சாட்டப்பட்ட நபருக்கு எதிராக முன்னரே பிரிவு-20-ன்கீழ் ஏதேனும் இழப்பீடு அளிக்கக்கோரி உத்தரவிட்டதையும் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது.

---

43. முதலாளி ஒருவர், தன்கீழ் வேலை செய்யும் தொழிலாளி ஒருவருக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம் 1948-ன்கீழ் நிர்ணயிக்கப்பட்ட ஊதியத்தைவிட குறைவாகவே அளித்து வருகிறார். அச்சட்டத்தின்கீழ் அவர்மீது எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கைக்கு தொழிலாளியின் சம்மதத்தின் பேரிலேயே அவ்வாறு கொடுத்து வருவதாகவும் அதனால் அவ்வாறு குறைவாக கொடுப்பது சட்டத்தின்கீழ் தவறானதாக கருத இயலாது என்றும் குறிப்பிடுகிறார்.

தீர்வு : முதலாளியின் வாதம் சட்டத்திற்கு புறம்பானது என்பதால் தள்ளுபடி செய்யப்படும்!

காரணங்கள் : குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் சட்டத்தின் பிரிவு-25, இச்சட்டம் நடைமுறைக்கு வருவதற்கு முன்னர் அல்லது பின்னர், இச்சட்டத்தின்கீழ் ஒரு தொழிலாளி குறைந்தபட்ச ஊதியம் பெறுவதறகு கொண்டுள்ள உரிமையை அல்லது பிற அனுகூலங்களை துறப்பதாக அல்லது குறைப்பதாக செய்து கொள்ளும் எந்தவொரு ஒப்பந்தம் அல்லது உடன்பாடும், இச்சட்டத்தின்கீழ் நிர்ணயிக்கப்பட்ட ஊதியத்தை பாதிக்கும் அந்த அளவிற்கு இல்லா நிலையதாகும் என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. எனவே வினாவில் குறிப்பிட்டுள்ள முதலாளி, தொழிலாளியின் சம்மதத்தின் பேரிலேயே குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைவிடக் குறைவாக கொடுப்பதாகக் கூறி தன்னுடைய சட்டப்படியான கடமையை தட்டிக் கழிக்க முடியாது.

1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டம்

44. ஒரு பணியாளர் பொறி வாயிலாக பணிபுரிந்து கொண்டிருக்கும்போது எதிர்பாராமல் ஒரு விலையுயர்ந்த சோதனைக் கருவியை தவறி கீழே போட்டு விடுகிறார். அது உடைந்து போகிறது. அந்தக் கருவியின் விலையை பணியாண்மையர், பணியாளரின் ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்தார். அந்தப் பிடித்தம் நியாயமானதா?

தீர்வு : உடைந்து போன கருவியின் விலையை பணியாண்மையர், பணியாளரின் ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்தது சரியே!

காரணங்கள் : பணியாளரின் ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்யும் சில குறிப்பிட்ட இனங்களை 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு-7(2), குறிப்பிடுகிறது. இவற்றுள் பிரிவு-7(2) (c), தொழிலாளி ஏற்படுத்திய இழப்பு அல்லது சேதத்திற்கு அவரின் ஊதியத்திலிருந்து

அதற்கான தொகையை பிடித்தம் செய்வதற்கு பணியாண்மையருக்கு அதிகாரம் அளிக்கிறது. இருப்பினும் அத்தகைய சேதம் அல்லது இழப்பு, பணியாண்மையரால் அவரிடம் ஒப்படைக்கப்பட்ட பொருளுக்கு அல்லது அவர் முறைப்படியாக கணக்கு கொடுக்க தவறியதால் பணியாண்மையருக்கு ஏற்பட்ட இழப்பிற்கு என்பதாக இருக்க வேண்டும். மேலும் அத்தகைய இழப்பு அல்லது சேதம், சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளியின் கவனக்குறைவு அல்லது தவறின் நேரடி விளைவாக இருக்க வேண்டும். இச்சட்டத்தின் பிரிவு-10, தொழிலாளி ஏற்படுத்திய சேதம் அல்லது இழப்பிற்காக அவரின் ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்வது தொடர்பான விளக்கமான விதிகளைக் கொண்டுள்ளது. இதன்படி, பிரிவு 7(2) (c)-ன்கீழ் செய்யப்படும் பிடித்தம், தொழிலாளியின் கவனமின்மை அல்லது தவறின் விளைவாக, பணியாண்மையருக்கு ஏற்பட்ட சேதம் அல்லது இழப்பிற்கான தொகைக்கு சமமாக இருக்க வேண்டுமே தவிர அதனைவிட அதிகமான தொகையை பிடித்தம் செய்யக்கூடாது. மேலும் தொழிலாளிக்கு அவர் தரப்பு கோருவதற்கு நியாயமான ஓர் வாய்ப்பு அளிக்கப்படும்வரை அல்லது அத்தகைய தொகைய பிடித்தம் செய்வதற்காக குறிப்பிட்டுள்ள வேறு முறையை பின்பற்றும்வரை பிடித்தம் செய்யக்கூடாது.

---

45. ஒரு சர்க்கரை ஆலையில் பணிபுரியும் குப்புசாமி என்பவர் மாதம் ₹ 6000/- பெறுகின்றார். வீட்டு வசதிக்காக ₹800/- ம், கூட்டுறவு சங்க கடனுக்காக ₹ 2000/- ம், ₹1000/- ஆயுள் காப்பீட்டு நிறுவனத்திற்கும், தொழிலாளர் வருங்கால வைப்பு நிதி முன்பணத்திற்காக ₹250/-ம், தொழிற்சங்க உறுப்பினர் தொகைக்கு ₹200/-ம் நீதிமன்றம் பண வழக்கில் பிறப்பித்த உத்தரவுக்காக ₹1000/- ம் பிடித்தம் செய்யப்படுகின்றது. பண பிடித்தத்தின் நிலைக்கும் தன்மை பற்றி முடிவு செய்க.

தீர்வு : பணம் பிடித்தம் நிலைக்கும் தன்மை கொண்டிருக்கவில்லை!

காரணங்கள் : ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு-7(3), ஓர் ஊதிய காலத்தில், ஓர் பணியாளரின் சம்பளத்தில் பிடித்தம் செய்யப்படும் மொத்த தொகையின் சதவீதத்தைக் குறிப்பிடுகிறது. இப்பிரிவு இரண்டு வாசகங்களைக் கொண்டுள்ளது. இவற்றுள் முதலாவது வாசகம் [பிரிவு-7(3)(i)], கூட்டுறவு சங்கத்திற்கு முழுமையாக அல்லது பகுதியாக பிடித்தங்கள் செய்யப்படுவதாக இருப்பின், தொழிலாளியின் ஊதியத்தில் 75 சதவீதத்திற்கு மிகாமல் இருக்க வேண்டும் என்பதையும், இரண்டாவது

வாசகம் [பிரிவு-7(3) (ii)], பிற நேர்வுகளில் தொழிலாளியின் மொத்த ஊதியத்தில் 50 சதவீதத்திற்கு மிகாமல் இருக்க வேண்டும் என்பதையும் குறிப்பிடுகின்றன.

வினாவில், குப்புசாமியின் ஊதியத்தில் இருந்து கூட்டுறவு சங்கத்திற்காக தொகை பிடித்தம் செய்யப்படுவதால் அவருக்கு முதலாவது வாசகம் பொருந்தும். அவரது ஊதியத்தில் இருந்து பிடித்தம் செய்யும் மொத்த தொகை (800+2000+1000+250+200+1000=5250) ₹5250/- ஆகும். இது அவரின் மொத்த ஊதியத்தில் (5250/6000x100=87.5%) 87.5 சதவீதமாகும். இது அனுமதிக்கப்பட்ட அளவைவிட 12.5 சதவீதம் அதிகமாகும் என்பதால் நிலைக்கத்தக்கதல்ல.

---

46. ஒரு பணியாளர் புரிந்த நிரூபிக்கப்பட்ட ஒழுங்கீனங்களுக்காக ₹200/- அபராதம் விதிக்கப் படுகின்றது. அவர் வாங்கும் மாத சம்பளம் ₹3,000/-. அபராத தொகை ஒரே தவணையாக அவரிடம் இருந்து சம்பளத்தில் பிடித்தம் செய்யப்படுகின்றது. அதனை அவர் ஆட்சேபிக்கிறார். முடிவு செய்க.

தீர்வு : பணியாளர் ஆட்சேபணை சட்டப்படியானதே!

காரணங்கள் : ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் பிரிவு-7(2)(a), தொழிலாளர்களின் ஊதியத்தில் இருந்து அபராதங்கள் பிடித்தம் செய்வதற்கு பணியாண்மையர்களுக்கு அனுமதி அளிக்கிறது. இது தொடர்பான விளக்கமாக குறிப்பிட்டுள்ள இச்சட்டத்தின் பிரிவு-8-ஐ பின்பற்ற பணியாண்மையர்கள் கட்டுப்பட்டுள்ளார்கள். பிரிவு-8(4)-ன்படி, ஒரு ஊதியக் காலத்தில், ஒரு தொழிலாளியின் ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்யப்படும் அபராதத்தொகை, அத்தொழிலாளியின் மொத்த ஊதியத்தில் 3 சதவீதத்தை மிகக்கூடாது என்பதைக் குறிப்பிடுகிறது. ஆனால் பணியாளரின் சம்பளத்தில் இருந்து (200/3000x100=6.66%) 6.66% சதவீதத்தொகை அபராதமாக ஒரு ஊதியக்காலத்தில் பிடித்தம் செய்யப்பட்டுள்ளது. எனவே இது சட்ட விரோதப் பிடித்தம் ஆகும். இது இச்சட்டத்தின் பிரிவு-20(1)ன்கீழான குற்றச் செயலாகும். இதற்கு ₹1500/-க்கு குறையாத ஆனால் ₹7,500/-க்கு வரை நீட்டிக்கக்கூடிய அபராதத்தொகை விதிக்கப்படலாம்.

பல்கலைக்கழக மாதிரி வினாத்தாள்கள்
(UNIVERSITY MODEL QUESTION PAPERS)

May - 2017

(மூன்றாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. பொதுப் பயன்பாட்டுச் சேவை என்றால் என்ன? பொதுப்பயன்பாட்டு சேவை ஒன்றில் வேலை நிறுத்தம் செய்ய விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் யாவை?
2. தொழிலகத் தகராறுகள் சட்டம், 1947-ன்கீழ் தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் ஆள்வரை நோக்கெல்லையை வழக்குகளுடன் விளக்குக.
3. "தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம், 1926-ல் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் இருவகைப்பட்ட நிதிகளை ஏற்படுத்தி, அதன் நோக்கங்களை நிறைவு செய்து கொள்ளலாம் என அனுமதிக்கிறது."-விளக்குக.
4. 1948-ஆம் ஆண்டு குறும அளவு ஊதியச் சட்டத்தின்கீழ் ஆலோசனைக் குழுவின் அமைப்பு, அதிகாரங்கள் மற்றும் செயல்பாடுகளை விளக்குக.
5. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்குதல் சட்டம் எவ்வாறு பணியாளர்களைச் சுரண்டலிலிருந்து பாதுகாக்கிறது என்பதை விளக்குக.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) உரிய அரசு / Appropriate Govt.
(b) நிலையாணைகள் / Standing Orders
(c) ஆட்குறைப்பு / Retrenchment
(d) பணியாள் / Workman
(e) நிறுத்தி வைத்தல் / Lay-off
(f) தொழிற்தகராறு எனக் கருதப்படுபவை / Deemed Industrial Dispute
(g) தொழிற்சங்கங்களின் இணைப்பு / Amalgamation of Trade Unions
(h) ஊதியம் வழங்குவது குறித்த அதிகாரம் / Pay Wages authority
(i) தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் / Recognition of Trade Union
(j) தொழிலகத் தீர்ப்பாயம் / Industrial Tribunal

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. ஒரு தொழிலாளியை ஆட்குறைப்பு செய்ததனால் எழுந்த தொழிற்துறை சச்சரவு தீர்ப்பாயத்திற்கு அனுப்பப்பட்டது. வழக்கு முடியாமல் இருக்கும்பொழுது அந்த தொழிலாளி இறந்துவிட்டார். தீர்ப்பாயத்தின் நடவடிக்கை மற்றும் தீர்வம் தொழிலாளியின் இறப்பால் பாதிக்கப்படுமா?

8. ஒரு தொழிற்சாலையில் வேலை செய்யும் ராமன் என்ற தொழிலாளி, தொழில் நடத்துபவரின் 'நம்பிக்கையை இழந்துவிட்டார்' என்பதால் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டார். தொழில் நடத்துபவர் தனக்கு ஆட்குறைப்பு இழப்பீடு அளிக்க வேண்டும் என ராமன் கோருகிறார். தீர்மானிக்கவும்.

9. தேயிலைத் தோட்ட மேலாண்மை தன்னிடம் பணியில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு மருத்துவச் சேவை அளிப்பதற்காக மருத்துவர் ஒருவரைப் பயன்படுத்தியது. பின்னர் அவரை பணிநீக்கம் செய்தது. பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட மருத்துவர் தேயிலைத் தோட்ட மேலாண்மைக்கு எதிராக ஒரு சச்சரவு நடவடிக்கையை எழுப்பினார். அதே தேயிலைத் தோட்டத்தில் இயங்கும் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கம் வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்ட மருத்துவரின் கோரிக்கையை ஆதரித்தது. அச்சச்சரவு தொழிற்துறை தீர்ப்பாயத்திற்கு அனுப்பப்பட்டது. தொழிலாளர் தீர்ப்பாயத்தில் தேயிலை தோட்ட மேலாண்மை, அதில் தொழிற்துறைச் சச்சரவு ஏதுமில்லை என வாதிட்டது. தீர்மானிக்கவும்.

10. ஒரு பணியாளர் பொறி 7வாயிலாக பணிபுரிந்து கொண்டிருக்கும்போது எதிர்பாராமல் ஒரு விலையுயர்ந்த சோதனைக் கருவியைத் தவறி கீழே போட்டு விடுகிறார். அது உடைந்து போகிறது. அந்தக் கருவியின் விலையை பணியாண்மையர், பணியாளரின் ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்தார். அந்தப் பிடித்தம் நியாயமானதா?

11. ஜூலை 31, 2009 அன்று M/s செந்தில் டிரான்ஸ்போர்ட்டின் நிலையாணை விதிகள்) சட்டம், 1946-ன்படி சான்றளிக்கப்பட்டது. அக்டோபர்-31, 2009-ல் மூன்று தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பணியாளர் பெயராளர்கள் சூழ்நிலை மாற்றம் என்ற அடிப்படையில் நிலையாணைத் திருத்தத்திற்கு நிலையாணை சான்றளிக்கும் அலுவலரிடம் மனுச் செய்கின்றனர். விண்ணப்பத்தின் செல்லுந்தன்மையினை முடிவு செய்க.

12. டெல்லியை தலைமையிடமாக உடைய ஓர் அகில இந்திய நிறுமத்தின் பெங்களூருக்கிளை மேலாண்மைக்கும் அவர் பணியாளர்களுக்கும்

இடையே தொழிலகச் சச்சரவு ஏற்படுகின்றது. இந்த வழக்கை தீர்மானிக்க 'உரிய அரசு' எது என்பதை முடிவு செய்க.

May - 2016

(அய்ந்தாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவு சட்டத்தின்கீழ் 'தொழிற்சச்சரவை' முடிவு செய்யப்பட்ட வழக்குகளுடன் வரையறுக்கவும்.
2. அங்கீகாரம் பெற்ற தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகளை எடுத்துக்கூறுக.
3. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் அமையும் வெவ்வேறு வகையான ஊதியம் குறித்த கருத்தமைவுகளை விளக்குக.
4. குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டத்தின்கீழ் வரும் அறிவுரைக்குழுமத்தின் அமைப்பு மற்றும் செயல்பாடுகள் குறித்து தொகுத்து வழங்குக.
5. தொழிற்சங்கங்களை ஒருங்கிணைப்பது மற்றும் கலைப்பது குறித்தான நடைமுறைகளை விளக்குக.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) பன்னாட்டு தொழிலாளர் அமைப்பு / International Labour Organisation.

(b) தனிநபர் சச்சரவு / Individual dispute.

(c) 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் ஆய்வாளர்கள் / Inspectors under the payment of Wages Act, 1936.

(d) கதவடைப்பு / Lock-out

(e) நிலையாணைகளை சான்றளிக்க நிபந்தனைகள் / Conditions for certification of Standing Orders.

(f) தொழிற்துறைச் சச்சரவு சட்டம், 1947-ல் பணிக்குழு / Works Committee under the Industrial Disputes Act, 1947.

(g) தீர்வு / Settlement

(h) கூட்டுபேரம் / Collective Bargaining

(i) தீர்வம் அமுலிலிருக்கும் காலம் / Period of operation of award

(j) பதிலாள் / Badli

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. 'அ' என்பவர் ஒரு வாகனத் தொழிற்சாலையில் பணிபுரிந்து கொண்டிருக்கிறார். அவர் 20 நாட்களாக சட்ட முரண்பாடான வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபடுகிறார். ஆனால் அந்த ஆண்டில் 240நாட்கள் பணிபுரிகின்றார். பின்பு 'அ' ஆட்குறைப்பு செய்யப்படுவதில் நீக்கப்படுகிறார். பணியாண்மையர் அவர் 20 நாட்கள் சட்டமுரண்பாடான வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டதால் அவர் தொடர் பணியில் இல்லை என்று கூறுகின்றார். முடிவு செய்க.

8. 'அ' என்பவர் ஒரு ஆடையகத் தொழிற்சாலை நடத்துகின்றார். அத்தொழிலுக்கு நிர்ணயிக்கப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியமானது ரூ. 300/- அத்தொழிலுக்கு நிர்ணயிக்கப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியமானது ரூ.300/- ஆகும். தனது தொழிற்சாலை நிதிபற்றாக்குறையில் உள்ளதால் மேற்கூறிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் அளிக்க இயலாது என்று 'அ' கூறுகிறார். முடிவு செய்க.

9. 'அ' என்பவர் ஒரு தொழிற்சாலையின் பணியாண்மையினராவார். 'ஆ' அங்கு பணிபுரிகின்ற பணியாளர், 'அ' ரூ. ஒரு லட்சம் மதிப்புள்ள நகைகளை பாதுகாப்பிற்காக 'ஆ' யிடம் வைத்துள்ளார். ஆனால் 'ஆ' இந்த நகைகளை தொலைத்து விடுகின்றனர். இப்போது 'அ', 'ஆ'ன் ஊதியத்தில் இருந்து இந்தத் தொகையினைக் கழிக்க விரும்புகின்றார் – முடிவு செய்க.

10. மின்சாரப் பற்றாக்குறையினால் மாவட்டம் 'அ'–வில் உள்ள வாகனத் தொழிற்சாலையின் நிர்வாகத்தினால் பணியாளர்களுக்கு அங்கே பணி கொடுக்க இயலாததால் மாற்று வேலையாக மாவட்டம் 'ஆ'–வில் உள்ள அதன் தொழிற்சாலையில் பணி அளிக்கப்படுகின்றது. மஇதனை ஏற்க பணியாளர்கள் மறுத்து நிப்பாட்டி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு கோருகிறார்கள். முடிவு செய்க.

11. ஒரு அங்கீகாரம் பெற்ற தொழிற்சங்கத்தின் செயலாளர் 'x' மாநில சட்டசபைக்கு போட்டியிடுவதற்காக அதன் அதிக அங்கத்தினர்கள் நிதியுதவி அளிக்க முடிவு செய்கின்றனர். எனவே தொழிற்சங்கம் அங்கத்தினர் ஒவ்வொருவரும் ரூ.200/-அளிக்க வேண்டுகிறது. ஒரு சில அங்கத்தினர்கள் இதனை மறுக்கின்றனர். தொழிற்சங்கம் அவ்வாறு மறுத்தவர்களை சங்கத்தில்

இருந்து நீக்குகின்றது. இவ்வாறு நீக்கப்பட்ட அங்கத்தினர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்கவும்.

12. ஒரு செயற்கை உரத்தொழிற்சாலையின் நிர்வாகத்திற்கும் தன் தொழிற்சங்க நிர்வாகிகளுக்குமிடையே தொழிற் சச்சரவு ஏற்பட்டது. தொழிற்சங்கம் இச்சச்சரவை தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்தனுப்ப அரசிடம் கோரிக்கை வைக்கின்றது. ஆனால் பதினைந்து மாதங்களுக்குப் பின்பு அதனை தீர்ப்பாயத்திற்கு குறித்து அனுப்புகின்றது. இதன் செல்லும்தன்மை குறித்து முடிவு செய்க.

May - 2016

(மூன்றாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. 'தொழிற் சச்சரவுகள் சட்டத்தின் பிரிவு 33-Cமுதலாளியிடமிருந்து பெற வேண்டிய பணத்தினை பெற்றுத் தருவதற்கான விரைவான ஒரு வழிமுறையைக் கூறுகிறது'-விவாதிக்கவும்.
2. இந்தியாவில் தொழிற்சங்க வளர்ச்சியின் தோற்றத்தையும் வரலாற்றையும் ஆராய்க.
3. "குறைந்தபட்ச ஊதியம் பெறுதலானது அரசமைப்புச் சட்டத்தின்கீழ் பாதுகாப்பு பெறுகிறது" -விளக்குக.
4. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்குதல் சட்டம் எவ்வாறு தொழிலாளர்களை சுரண்டுதலில் இருந்து பாதுகாக்கிறது?
5. தொழிற்சாலை பணிகள் (நிலை ஆணைகள்) சட்டம் 1946-ன் சிறப்பியல்புகளை விவாதிக்கவும்.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் / Unfair Labour Practices

(b) தொடர்ச்சியான பணி / Continuous service

(c) சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு / International Labour Organisation

(d) கூட்டுப்பேரம் / Collective Bargaining

(e) தொழிற்சங்கங்கள் ஒன்றிணைதல் / Amalgamation of Trade Unions

(f) தொழிற் தீர்ப்பாயத்தின் அதிகார வரம்வு / Jurisdiction of Industrial Tribunal

(g) வாழ்க்கைக்கான ஊதியம், நியாயமான ஊதியம் மற்றும் குறைந்தபட்ச ஊதியம் / Living Wage, Fair Wage and Minimum Wage.

(h) ஆலோசனை குழுக்கள் / Advisory Boards

(i) ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் அதிகாரிகள் / Authority under the Payment of Wages Act.

(j) தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியம் / National Minimum Wage

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் தொழிலாளிகள் அறிவிக்கை ஏதும் கொடுக்காமல் வேலை நிறுத்தம் செய்தனர். அதன் பின்னர் வேலை நிறுத்த காலத்தில் வந்த ஒரு தேசிய விடுமுறை நாளுக்கு அவர்கள் ஊதியம் கோரினர். நிர்வாகம் ஊதியம் கொடுக்க மறுத்தது. தொழிலாளிகள் நிருவாகத்தின்மீது வழக்கு தொடர்ந்தனர். தீர்மானிக்கவும்.

8. முதலாளி ஒருவர் தொழிலாளி ஒருவரை ஞாயிற்றுக்கிழமை வேலைக்கு வருமாறு அறிவுறுத்தினர். அந்த தொழிலகம் ஞாயிற்றுக்கிழமைகளில் வேலை செய்வது வழக்கம். வேலை நிறுத்தம் குறிப்பிட்ட அந்த ஞாயிற்றுக்கிழமையில் துவங்கியது. இது வேலை நிறுத்தம் ஆகுமா?

9. ஒரு தேயிலை தோட்டத்தில் உள்ள ஊதிய அமைப்பு குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தின்கீழ் அரசு நிர்ணம் செய்த குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைவிட அதிகப்படியான ஊதியத்தை வழங்குவதற்கு வழிவகை செய்துள்ளது. அரசால் நிர்ணயம் செய்த குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை கருத்தில் கொள்ளாமல் தொடர்ந்து அதிகப்படியான ஊதியத்தை தொழிலாளிகள் கோர முடியுமா? தீர்மானிக்கவும்.

10. சட்ட விரோத வேலை நிறுத்தத்தில் பங்கேற்றதற்காக ஒரு தொழிற்சங்கத்தின் பதிவினை பதிவாளர் இரத்து செய்கிறார். இரத்து செய்தது செல்லுபடியாகுமா?

11. முதலாளி தனக்கு போதுமான பண வசதியில்லாத காரணத்தால் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை தர இயலாது எனக் கூறுகிறார். முதலாளியின் இந்த நடவடிக்கையில் திருப்தியில்லாத தொழிலாளர்கள் நீதிமன்றத்தை அணுகுகின்றனர். அவர்கள் வெற்றி பெறுவார்களா?

12. ஒரு தொழிற்சங்க பதிவாளர் தொழிற்சங்கம் ஒன்றின் பதிவு விண்ணப்பத்

தேதியிலிருந்து மூன்று மாதங்களுக்கு மேலாகியும் எவ்வித நடவடிக்கையும் மேற்கொள்ளாமல் இருந்து வருகிறார். தீர்வழிகளை தீர்மானிக்கவும்.

May - 2015

(அய்ந்தாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. 'ஆலை மூடல்' என்பதை வரையறு. ஒரு தொழிற்சாலையை மூடும்பொழுது தொழிலாளர் நலன் எந்த அளவிற்கு பாதுகாக்கப்படுகிறது?
2. தொழிற்துறை சச்சரவு சட்டத்தின்கீழ் அவ்வகை சச்சரவுகளை விசாரணை செய்யவும் அறுதியிடவும் வழிவகுக்கப்பட்டுள்ள இயக்க அமைப்பை குறித்து ஒரு திறனாய்வு மதிப்புரை தருக.
3. பதிவு செய்யப்பட்ட ஒரு தொழிற்சங்கத்திற்கு கிடைக்கக்கூடிய சிறப்புரிமைகள் மற்றும் விலக்களிப்புகள் யாவை? பதிவு செய்யப்படாத ஒரு தொழிற்சங்கம் அத்தகைய சிறப்புரிமைகளையும் விலக்களிப்புகளையும் தொழிற்சங்கங்களின் சட்டத்தின்கீழ் கோரமுடியுமா?
4. ஊதியம் வழங்கு சட்டத்தின்கீழ் அனுமதிக்கப்பட்ட கழிவுகள் யாவை?
5. குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்ய மற்றும் மாற்றியமைப்பதற்கு சட்டரீதியான நடைமுறைகளை விவாதிக்க.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) பொது பயன்பாட்டு சேவை / Public utility service

(b) நிலையாணையினை சான்றளித்தல் / Certification of Standing order

(c) தேசிய தொழிற்தீர்ப்பாயம் / National Industrial Tribunal

(d) தொழிற்சங்க நிர்வாகிகளின் தகுதி இழப்பு / Disqualification of office bearers of the Trade Union

(e) வேலை நிறுத்தம் / Strike

(f) ஆட்குறைப்பு / Retrenchment

(g) பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளி / Protected workman

(h) கூட்டு பேரம் / Collective Bargaining

(i) ஊதிய காலம் / Wage period

(j) தொழில் முறைகேடுகள் / Unfair Labour Practices

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. மருத்துவக் கல்லூரி மற்றும் மருத்துவமனை ஒன்றுடன் சலவைச்சாலை இணைக்கப்பட்டிருந்தது. அதில் வேலை செய்த இருபது தொழிலாளிகள் மருத்துவமனையின் துணைகளை சுத்தம் செய்ய பயன்படுத்தப்பட்டனர். சலவைச்சாலை தொழிற்சாலையா என்பதனை தீர்மானிக்கவும்.

8. ஒரு தொழிற்சாலையில் நிருவாகத்திற்கும் சிறுபான்மை தொழிற்சங்கத்திற்கும் இடையே தொழிற்துறை சச்சரவு ஏற்பட்டது. சம்பந்தப்பட்ட அரசு, அச்சச்சரவினை தீர்த்துவைப்பதற்காக தொழிற்துறை தீர்ப்பாயத்திற்கு அனுப்பி வைத்தது. தீர்ப்பாயம் தீர்ப்பளிப்பதற்கு முன்னால் பெரும்பான்மை தொழிற்சங்கம் கேட்டுக்கொண்டதின் பேரில், சம்பந்தப்பட்ட அரசு அந்த வழக்கை தீர்ப்பாயத்திடமிருந்து திரும்பப் பெற்றுக் கொண்டது. தீர்மானிக்கவும்.

9. கிருஷ்ணா மில்லில் பணிபுரியும் பணியாளர்கள் அனுதாப வேலை நிறுத்தம் செய்தார்கள். அந்த வேலை நிறுத்த நாளுக்கு நிர்வாகம் சம்பளம் கொடுக்க மறுத்தது. தொழிலாளர்கள் இதனை எதிர்த்து மனு செய்தார்கள். முடிவு செய்க.

10. தன் தொழிலாளர் ஒருவரை நலலப் பணியாற்றுவதற்கான நீண்ட காலத்திற்கு ஆரோக்கியம் இல்லை என்பதால் அத்தொழிற்சாலையின் பணியாண்மையர் தன் பணியாளர் ஒருவரை பணியிலிருந்து நிறுத்திவிட்டார். தனக்கு இழப்பீடு தரவேண்டும் என்று அந்த தொழிலாளர் கோரினார். அவர் வெற்றி பெறுவாரா?

11. ஒரு தோல் உற்பத்தி நிறுவனத்தின் நிர்வாகம் தனது தொழிலாளரகளை வேலையிலிருந்து தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைத்தது. அதற்கு பதிலாக நிர்வாகம் சுமார் 3 கி.மீ. தொலைவிலிருக்கும் தனது மற்றொரு ஆடை உற்பத்தி நிறுவனத்திற்கு வேலை செய்ய பணிக்கிறார்கள். ஆனால் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்ய முடியாது என்று கூறி நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு கோருகின்றார்கள். முடிவு செய்க.

12. பொன் நகை (செய்யும்) தயாரிக்கும் தொழிலுக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை உரிய அரசு நிர்ணயம் செய்தது. அவ்வாறு செய்யும்பொழுது வேலையளிப்பவரின் நிதிநிலைக்கு முக்கியத்துவம் கொடுத்தது. அதனை தொழிலாளர்கள் எதிர்க்கின்றனர். முடிவு செய்க.

May - 2015

(மூன்றாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. தொழில் தகராறு சட்டம் 1947-ன்கீழ் 'தொழில்' என்ற சொல்லின் வரையறையை உச்சநீதிமன்றத்தால் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளின் உதவியோடு விளக்குக.
2. சமரச அலுவலகங்களுக்கும் சமரச குழுவிற்கும் உள்ள அதிகாரங்களையும். பணிகளையும் ஆராய்க. இந்தியாவில் மொத்தமாகப் பார்த்தால் சமரசமுறை ஏன் தோல்வி அடைந்துவிட்டது என்பதை எடுத்துரைக்க.
3. தொழிற்சங்கங்களை அங்கீகரிப்பது குறித்த நடைமுறை விதிகள் யாவை? இந்தியாவில் கூட்டுப்பேரம் தொழிற்சங்கங்களின் அங்கீகாரத்தோடு எவ்வாறு இணைக்கப்பட்டுள்ளது என்பதை விளக்குக.
4. நிலையாணை விதிகளை சான்றளிப்பதற்கான நடைமுறைகள் என்ன?
5. தொழிலாளர்களுக்கு தாமதமின்றி ஊதியம் வழங்குவதற்கு உறுதி செய்வதில் ஊதியம் வழங்குவது குறித்த சட்டத்தின் பிரிவுகள் எந்த அளவு பயனுடையதாக உள்ளது.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) கட்டுப்பாடற்ற வாணிகக் கோட்பாடு / Theory of Laissez Faire.

(b) சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு / International Labour Organisation

(c) கதவடைப்பு / Lock-out

(d) சட்டவிரோத வேலை நிறுத்தம் / Illegal strike

(e) தொழில் முறைகேடுகள் / Unfair Labour Practice

(f) வாழ்வூதியம் / Living Wages

(g) மூடுதல் / Closure

(h) சட்டப்படியான குறைந்தபட்ச ஊதியம் / Statutory Minimum Wages

(i) ஊதியம் வழங்கல் சட்டம், 1936-ன்கீழ் ஆய்வாளர் / Inspector under the Payment of Wages Act, 1936.

(j) தகவலறி நீதிமன்றம் / Court of Inquiry

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. தொழிற்துறை தீர்ப்பாயத்திற்கு உகந்த வழக்கு அல்ல என்ற காரணத்தால், சம்பந்தப்பட்ட அரசு தொழில்துறைச்சச்சரவு தீர்ப்பாயத்திற்கு அனுப்ப மறுத்தது. ஒரு ஆண்டு கழித்து, தொழிலாளர்களின் வேண்டுகோளை ஏற்று சம்பந்தப்பட்ட அரசு அச்சச்சரவை தொழிற்துறை தீர்ப்பாயத்திற்கு அனுப்பியது. இயற்கை நீதிக்கோட்பாடு மீறப்பட்டது என்ற அடிப்படையில் தொழிற்சாலை நிர்வாகம் அரசு உத்தரவினை எதிர்த்தது – தீர்மானிக்கவும்.

8. ஒரு நிறுவனம் தன் மற்றொரு துறையில் ஏற்பட்ட வேலை நிறுத்தத்தினால் ஒரு தொழிலாளியை இருபது நாட்கள் நிப்பாட்டி வைத்தது. வேலை நிறுத்தத்திற்கு நிர்வாகமே காரணம் என்பதினால் நிப்பாட்டி வைக்கப்பட்ட தொழிலாளி நிப்பாட்டி வைத்தலுக்கு உண்டான இழப்பீடு கோரினார். தீர்மானிக்கவும்.

9. AVJ இன்ஜினியரிங் லிமிடெட் நிறுவனத்தில் 8 தொழிலாளரகள் தொழிற்சங்க பதிவிற்கு விண்ணப்பித்துள்ளனர். விண்ணப்பம் நிலுவையில் இருக்கும்பொழுது இருவர் இறந்துவிட்டனர். பதிவாளர் தேவையான 7 நபர்கள் இல்லை என்று விண்ணப்பத்தை நிராகரித்துவிட்டார். அதன்மீது மேல்முறையீடு செய்யப்பட்டது. முடிவு செய்க.

10. ஆந்திரப்பிரதேசத்தை தலைமையிடமாக உடை ஓர் அகில இந்திய நிறுவனத்தின் கோயமுத்தூர் கிளை நிர்வாகத்திற்கும், அதன் பணியாளர்களுக்கும் இடையே தொழிற்துறை சச்சரவு ஏற்படுகிறது. 'உரிய அரசு' எது என்பதை முடிவு செய்க.

11. 200 தொழிலாளர்கள் உள்ள ஒரு பருத்தி ஆலையில் பொருளாதார வீழ்ச்சி, மந்த நிலையை காரணம் காட்டி 50 தொழிலாளர்களை 3 மாத அறிவிப்பும், ஆட்குறைப்பு இழப்பீடும் கொடுத்து நிர்வாகம் ஆட்குறைப்பு செய்துவிட்டது. தீர்வு செய்க.

12. அக்டோபர்-31, 2013 அன்று சத்யா போக்குவரத்து நிலையாணை விதிகள், நிலையாணை விதிகள் சட்டம் 1946-ன்படி சான்றளிக்கப்பட்டது. டிசம்பர்-31, 2013-ல் மூன்று தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் தவறு அடிப்படையில் நிலையாணை திருத்தத்திற்கு மனு செய்கின்றனர். தீர்மானிக்க.

Nov - 2014

(அய்ந்தாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் தொழிற்சாலை என்ற சொல்லின் வரையறையை தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகள் உதவியோடு விளக்குக.
2. அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகள் மற்றும் பொறுப்புகள் யாவை?
3. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் ஒரு முதலாளி ஊதியத்திலிருந்து கழிப்பது என்ன?
4. தொழிற்சாலையில் குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயிப்பதற்கும் மாற்றி அமைப்பதற்கும் உண்டான அடிப்படை கொள்கைகளையும் நடைமுறைகளையும் விரிவாகக் கூறுக.
5. 1948-ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைகள் சட்டத்தின்கீழ் தொழிற்சாலை ஆய்வாளர்களின் அதிகாரங்களைக் கூறுக.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) பொது பயன்பாட்டு சேவை / Public utility service
(b) சார்ந்திருப்போர் / Dependent
(c) தொடர்ந்து பணியில் இருத்தல் / Continuos service
(d) கதவடைப்பு / Lock-out
(e) தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் / Lay-off
(f) வேலை நிறுத்தம் / Strike
(g) சமரச அதிகாரி / Conciliation Officer
(h) கூட்டுப்பேரம் / Collective Bargaining
(i) உரிய அரசு / Appropriate Government
(j) நிலையாணைகளின் சட்டத்தன்மை / Legal nature of Standing Orders

Part - C

(4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. தனியார் வங்கித்துறை ஊழியர்களின் ஊதிய உயர்வு தொடர்பான கோரிக்கையினை உடைய தொழிற்துறை சச்சரவு ஒன்றினை தீர்மானித்த தொழிற்துறை தீர்ப்பாயம் தனது தீர்வத்தினை உரிய அரசிற்கு சமர்ப்பித்தது. தனியார் வங்கிகளின் நிர்வாகம் உரிய அரசிடம் அத்தீர்வத்தை நடைமுறைப்படுத்த வேண்டாம் என்று வேண்டிக் கொண்டன. உரிய அரசும் அத்தீர்வத்தினை நடைமுறைப் படுத்த வேண்டாம் என்று வேண்டிக் கொண்டன. உரிய அரசும் அத்தீர்வத்தினை நடைமுறைப்படுத்தவில்லை. முடிவு காண்க.

8. பணியாண்மையர் ஒருவர் தனது தொழிலாளர்களை வேலையிலருந்து தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைத்து அதற்கு பதிலாக 10 கி.மீ. தொலைவில் இருக்கும் தனது கிளை அலுவலகத்தில் வேலை செய்ய பணிக்கிறார். தொழிலாளர்கள் வேலை செய்ய மறுத்து நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு கோரினர். முடிவு காண்க.

9. நூற்பாலை ஒன்றில் பணிபுரிந்து வந்த பத்து தொழிலாளரகள் தங்கள் புதிதாக அமைத்த தொழிற்சங்கத்தினை பதிவு செய்வதற்காக தொழிற்சங்க பதிவாளருக்கு மனு செய்திருந்தனர். அம்மனு பரிசீலனையில் இருந்த பொழுது அவர்களில் நான்கு தொழிலாளர்கள் தங்கள் வேலைகளை ராஜினாமா செய்தனர். பதிவாளர் தொழிற்சங்கப் பதிவினை அனுமதித்தார். முடிவு காண்க.

10. ஒரு தேயிலை தோட்ட நிர்வாகத்திற்கும் தன் தொழிலாளர்களின் தொழிற்சங்த்திற்கும் இடையே ஒரு தொழிற்சச்சரவு ஏற்பட்டது. அச்சச்சரவினை தீர்ப்பாயத்திற்கு அனுப்பும்படி தொழிற்சங்கம் உரிய அரசிடம் வேண்டியது. உரிய அரசு அக்கோரிக்கையினை ஏற்கவில்லை. ஓராண்டு கழித்து அந்த தொழிற்சச்சரவை உரிய அரசு தீர்ப்பாயத்திற்கு அனுப்பியது. அவ்வாறு அனுப்பியது செல்லுமா என்பதை தீர்மானிக்க.

11. ராஜ்மங்கள் என்ற நிறுவனத்தில் சுரேஷ் என்பவர் மேலாண்மை தகுதியில் பணிபுரிந்து வருகிறார். 1947-ம் ஆண்டு தொழிற்சச்சரவு சட்டத்தின்கீழே தொழிலாளி என்ற பதத்திற்குள் தான் வருவதாக கோருகிறார். அவருடைய வாதம் சரிதானா?

12. ஒரு தொழிற்சங்கம் பதிவு செய்து கொள்வதற்கான விண்ணப்பத்தினை உரிய முறையில் தொழிற்சங்க பதிவாளருக்கு அனுப்பி வைத்து மூன்று

மாதங்களுக்கு மேலாகியும் அந்த விண்ணப்பத்தில் எவ்வித நடவடிக்கையும் எடுக்கப்படவில்லை. அத்தொழிற்சங்கத்திற்கு ஏதேனும் தீர்வழிகள் உண்டா?

Nov - 2014

(மூன்றாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. 1947-ம் ஆண்டு தொழில் தகராறுகள் சட்டத்தின்கீழ் தொழில் என்ற சொல்லை பெங்களூர் குடிநீர் வழங்கல் வாரியம் Vs. இராஜப்பா வழக்குடன் விளக்குக.
2. பொதுப் பயன்பாட்டு பணிகளை விளக்குக. பொதுப் பயனபாட்டுப் பாணியில் வேலைநிறுத்தம் செய்ய விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் பற்றிய சட்ட வகையங்களை ஆராய்க.
3. தொழிலை மூடுதல் என்பதனை வரையறை செய்து அதனை கதவடைப்பு மற்றும் தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் ஆகியவற்றிலிருந்து வேறுபடுத்தி விளக்குக.
4. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் உரிமைகள் கடமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகளை விளக்குக.
5. 1936-ம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தில் அனுமதிக்கப்பட்ட கழிவுகளை குறிப்பிடுக.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) தொழிற்சங்க பதிவு செய்தல் மற்றும் தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் ஆகியவற்றிற்கிடையே உள்ள வேறுபாடுகளை விளக்குக / Explain the difference between Registration and Recognition of Trade Union.

(b) தொழிற் சச்சரவு சட்டம் - 1947, அட்டவணை V-ல் குறிப்பிட்டுள்ள நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகளை விவரிக்கவும் / Explain the Unfair Labour practices prescribed under Schedule V of the Industrial Disputes Act, 1947.

(c) பதிவு செய்யப்பட்ட ஓர் தொழிற்சங்கத்திற்குள்ள சிறப்புரிமைகளையும் விலக்களிப்புகளையும் குறித்து விளக்குக / Explain Trade Union Privileges and immunities of Registered Trade Union?

(d) ஆட்குறைப்பு / Retrenchment

(e) 1946-ம் ஆண்டு தொழிற்சாலை பணிகள் (நிலையாணைகள்) சட்டத்தின் சிறப்பம்சங்களை விளக்குக / Explain the Salient features of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946.

(f) பன்னாட்டு தொழிலாளர் அமைப்பின் செயல்பாடுகள் பற்று குறிப்பு எழுதுக / Explain the role of the International Labour Organisation.

(g) குறைந்தபட்ச ஊதியம் / Explain Minimum Wage.

(h) சமரச அதிகாரி / Conciliation Officer

(i) மீதூதியத்தின் வகைகள் / Kinds of Bonus

(j) பணிக்குழு / Committee.

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. ஜவுளி தொழிற்சாலை ஒன்றில் இரு தொழிற்சங்கங்கள் இருந்தன. சமரச நடவடிக்கை மூலமாக தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு - 18(1) -ன்படி நிருவாகத்திற்கும் ஒரு தொழிற்சங்கத்திற்கும் உடன்படிக்கை எட்டப்பட்டது. அவ்வுடன்படிக்கையினை நிர்வாகம் நடைமுறைப்படுத்த முனையும்பொழுது மற்றொரு தொழிற்சங்கம் உடன்படிக்கையில் கையெழுத்திடாததால் அவ்வுடன்படிக்கை தங்களை கட்டுப்படுத்தாது என்று ஆட்சேபித்தனர். முடிவு காண்க.

8. ஒரு சிமெண்ட் தொழிற்சாலையில் சுமார் 1200 பேர் வேலையில் உள்ளனர். 1.11.2010 ம் ஆண்டு பிற்பகலில் சூரிய கிரகணத்திற்காக விடுமுறை கேட்டனர். நிர்வாகம் தர மறுத்துவிட்டது. 800 தொழிலாளர்கள் மாலை 4 மணிக்கும் 200 தொழிலாளர்கள் மாலை 5 மணிக்கும் வேலை செய்யாமல் நிறுத்திவிட்டனர். ஆனால் இரவு 8 மணிக்கு அனைத்து தொழிலாளர்களும் மீண்டும் வேலையை துவக்கினர். ஆனால் நிர்வாகம் வேலை நிறுத்தம் என்று கருதி ஒரு நாள் சம்பளத்தை பிடித்தம் செய்ய நோட்டீஸ் அனுப்பியது. தொழிற்சங்கம் தொழிலாளர் சார்பாக நீதிமன்றத்தை அணுகியது. விளக்கவும்.

9. முருகன் என்பவர் 2010 -ம் ஆண்டு வங்கி ஒன்றில் எழுத்தராக பணி அமர்த்தப்பட்டார். 2011-ம் வருடம் நிரந்தரம் செய்யப்படுவதற்கான தேர்வில் அவர் தேர்ச்சி பெறவில்லை என்பதால் ஒரு ஆண்டு கழித்து பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டார். முருகன் தொழிற்தகராறு சட்டப்படி ஆட்குறைப்பிற்கான இழபீட்டை கோருகின்றார். முடிவு செய்க.

10. ஒரு இரசாயன தொழிற்சாலையில் நிர்வாகம் தனது தொழிலாளர்களை வேலையிலிருந்து தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைத்தது. அதற்கு பதிலாக நிர்வாகம் சுமார் 3 கி.மீ. தொலைவில் இருக்கும் தனது மற்றொரு தொழிற்சாலையில் வேலை செய்ய பணிக்கிறார். ஆனால் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்ய முடியாது என்று கூறி நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு கோருகின்றார்கள். முடிவு செய்க.

11. இரப்பர் தோட்டம் ஒன்றில் பணிபுரியும் தொழிலாளிகளுக்கு மருத்துவ சேவை அளிப்பதற்காக பணியமர்த்தப்பட்ட மருத்துவரை இரப்பர் தோட்ட நிர்வாகம் மீண்டும் பணியமர்த்த வேண்டும் என்று தொழிலாளிகள் கோரினர். அவர்களின் கோரிக்கை தொழிற்துறை சச்சரவு ஆகுமா என்றபதை விளக்குக.

12. சர்க்கரை ஆலை ஒன்றில் பணிபுரிந்துவந்த பதின்மூன்று தொழிலாளர்கள் தங்கள் தொழிற்சங்கத்தினை பதிவு செய்வதற்காக தொழிற்சங்க பதிவாளருக்கு மனு செய்கின்றனர். அம்மனு பரிசீலனையில் இருந்தபொழுது அவர்களில் ஏழு தொழிலாளிகள் தொழிற்சங்க விண்ணப்பத்திலிருந்து விலகுவதாக பதிவாளருக்கு தெரிவிக்கின்றனர். பதிவாளர் அத்தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்ய மறுக்கின்றார். முடிவு செய்க.

May - 2014

(அய்ந்தாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'தொழிற்சாலை' என்ற சொல்லின் வரையறையை தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளின் உதவியோடு விளக்குக.

2. எந்ததெந்த நோக்கங்களுக்கு இந்திய தொழிற்சங்க சட்டம் 1926-ன்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கம் அமைக்கப்பெறும் 'பொதுநிதி' மற்றும் 'அரசியல் நிதி' களிலிருந்து செலவினங்கள் செய்யமுடியும்?

3. வாழ்க்கைக்கு போதுமான ஊதியம், நியாயமான ஊதியம், குறைந்தபட்ச ஊதியம் ஆகியவை குறித்த கருத்து படிவத்தை விளக்குக. குறைந்தபட்ச ஊதியம் எவ்வாறு நிர்ணயிக்கப்படுகிறது என்பதை கூறுக.

4. 1936-ம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின்கீழ் ஒரு முதலாளி ஊதியத்திலிருந்து கழிப்பது என்ன?

5. சமரச அலுவலர் மற்றும் சமரச வாரிய சம்பந்தமாக தொழிற்தகராறுகள் சட்டம், 1947-ல் உள்ள சட்டப்பிரிவுகளை விளக்குக. அவர்களின் அதிகாரங்கள் மற்றும் கடமைகளின் தன்மையை விவாதிக்கவும்.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) உலக தொழிலாளர் அமைப்பு / International Labour Organisation

(b) வேலைக்குழு/Works Committee

(c) கதவடைப்பு / Lockout

(d) தொழில்வழி முறைகேடுகள் / Unfair Labour Practice

(e) தொழிற்சங்கங்களின் இணைப்பு / Amalgamation of Trade Unions

(f) ஊதிய வாரியம் / Wage Board

(g) உரிய அரசு / Appropriate Government

(h) நிறுத்தி வைத்தல் / Lay-off

(i) தொழிலாளர் நீதிமன்றம / Labour Court

(j) பாதுகாக்கப்பட்ட தொழிலாளி / Protected Workman

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. ஒரு நிறுவனம் தன் மற்றொரு துறையில ஏற்பட்ட வேலை நிறுத்தத்தினால் ஒரு தொழிலாளியை இருபத்தைந்து நாட்கள் நிப்பாட்டி வைத்தது. வேலை நிறுத்தத்திற்கு நிர்வாகமே காரணம் என்பதினால் நிப்பாட்டி வைக்கப்பட்ட தொழிலாளி நிப்பாடி வைத்தலுக்கு உண்டான இழப்பீடு கோரினார். தீர்மானிக்கவும்.

8. 'அப்பு' மருத்துவமனைக்கும் வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்ட அதன் ஆறு பணியாட்களுக்குமிடையே இருந்த ஒரு சச்சரவை அரசு ஒரு தொழிற்சாலை தீர்ப்பு மன்றத்திற்கு அனுப்பியது. அம்மன்றம் பணியாட்கள் இரையாக்கப்பட்டனர் என்றும் அவர்களை மீண்டும் வேலையில் அமர்த்த வேண்டும் என்றும் தீர்ப்பளித்தது. 'அப்பு' மருத்துவமனை உச்சநீதிமன்றத்திற்கு மேல்முறையீடு செய்தது. தொடர்புடைய வழக்குகளை குறிப்பிட்டு தீர்ப்பளிக்கவும்.

9. சாம் என்பவர் ஒரு வானவூர்த்தி நிறுவனத்தில் நுணுக்கங்கள் தெரிந்த விமான ஓட்டினராக பணிபுரிந்து அதற்காக மாத வருமானமாக ரூபாய்.

3,500/- சம்பாதித்துக் கொண்டிருந்தார். அவர் தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'தொழிலாளி' என்ற சொற்றொடரின் விளக்கத்திற்கு இலக்காகிறார் என்று வாதிக்கிறார். அவருடைய வாதம் சரியானதா?

10. காவேரி மில்லில் பணிபுரியும் பணியாளர்கள் அனுதாப வேலை நிறுத்தம் செய்தார்கள். நிர்வாகம் அந்த வேலை நிறுத்த நாளுக்கு சம்பளம் கொடுக்க மறுத்தது. தொழிலாளர்கள் இதனை எதிர்த்து மனு செய்தார்கள். அவர்கள் வெல்வார்களா?

11. ஒரு அமைப்பின்கீழ் சில தாளாளர்கள் மாடுகள் மற்றும் கறவை இனங்கள் அடங்கிய இதர மிருகங்களையும் பாதுகாத்து மற்றும் பராமரிப்பு செய்து வந்தனர். அதனுடைய ஆரம்ப மூலதனமானது பொதுமக்களிடையேயிருந்து பெறப்பட்ட நன்கொடை மற்றும் சந்தா தொகையிலிருந்து முழுமையாக பெறப்பட்டதாகும். பெருவாரியான செலவினங்கள் பொது நன்கொடையிலிருந்து செலவு செய்யப்பட்ட போதிலும் அந்த அமைப்பின் தற்போதைய வருமானமானது பால் மற்றும் பால் பொருட்களின் விற்பனை மூலம் பெறப்பட்டதாகும். அந்த அமைப்பின் பணிகளைச் செய்வதற்காக பல பணியாட்கள் நியமனம் செய்யப்பட்டிருந்தார்கள். இந்த அமைப்பினை தொழிற்சாலை என்று கூறலாமா?

12. மும்பையை தலைமையிடமாக உடைய ஓர் அகில இந்திய நிறுவனத்தின் சென்னை கிளை நிர்வாகத்திற்கும், அதன் பணியாளர்களுக்கும் இடையே தொழிற்துறை சச்சரவு ஏற்படுகிறது. இந்த வழக்கை முடிக்க 'உரிய அரசு' எது என்பதை முடிவு செய்க.

May - 2014

(மூன்றாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. தொழில் தகராறு சட்டம், 1947-ன்கீழ் 'தொழில்' என்ற சொல்லின் வரையை உச்சநீதிமன்றத்தால் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளின் உதவியோடு விளக்குக.

2. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் சிறப்புரிமைகளையும் விலக்குரிமைகளையும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளுடன் விளக்குக.

3. குறைந்தபட்ச ஊதியம், நியாய ஊதியம் மற்றும் வாழ்க்கை ஊதியம் என்பதை விளக்குக.

4. 1946-ம் ஆண்டு தொழிற்சாலை பணிகள் (நிலையாணைகள்) சட்டத்தின் சிறப்பம்சங்களை விளக்குக.

5. 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தினால் அனுமதிக்கப்பட்ட கழிவுகளை குறிப்பிடுக.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) தொழிற் தகராறுகள் சட்டம் பிரிவு-10-ன்படி பலவகையான நீதிமுறைத் தீர்வு பற்றி விளக்குக. / Explain various kinds of references prescribed under Section 10 of Industrial Disputes Act.

(b) தொழிலை மூடுதல் கதவடைப்பு மற்றும் தொழிலை நிறுத்தி வைத்தல் ஆகியவற்றை விளக்குக / Explain the differences between closure, lockout and lay-off.

(c) தொழிற்சங்க பதிவு செய்தல் மற்றும் தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் என்பதை விளக்குக / Explain the difference between Registration of a Trade Union and Recognition of Trade Union.

(d) தொழிற்தகராறுகள் சட்டம் அட்டவணை V-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள 'நேர்மையற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள்' விளக்கவும் / Explain the unfair labour practices prescribed under Schedule V of the Industrial Disputes Act.

(e) தொழில் தீர்ப்பாயத்தின் அதிகார வரம்பு / Jurisdiction of Industrial Tribunal.

(f) ஆட்குறைப்பிற்கான செய்ய வேண்டிய முறை மற்றும் ஆட்குறைப்பிற்கான முன் நிபந்தனைகளை விளக்குக / Explain the procedures and conditions for retrenchment.

(g) சமரச அதிகாரி மற்றும் அவரின் செயல்பாடுகள் மற்றும் கடமைகளை விளக்குக / Explain conciliation officer and his function and duties.

(h) இந்தியாவில் கூட்டு பேரத்தின் நிறைகளையும குறைபாடுகளையும் விவாதிக்கவும். / Discuss the advantages and disadvantages of Collective Bargaining in India.

(i) தீர்வத்தினை வெளியிடுதல் மற்றும் இறுதிநிலையை விளக்குக. / Explain publication and finality of award.

(j) உரிய அரசாங்கம் எவ்வாறு குறைந்தபட்ச ஊதிய அளவு நிர்ணயம் செய்கின்றது என்பதை விவரி / Explain fixation of minimum rates of wages by appropriate Govt.

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. ஒரு கைபேசி உற்பத்தி நிறுவனத்தில் நிர்வாகம் தனது தொழிலாளர்களை வேலையிலிருந்து தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைத்தது. அதற்கு பதிலாக நிர்வாகம் சுமார் 2 கி.மீ. தொலைவில் இருக்கும் தனது மற்றொரு கைபேசி தொழிற்சாலையில் வேலை செய்ய பணிக்கிறார்கள். ஆனால் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்ய முடியாது என்று கூறி நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு கோருகின்றார்கள். முடிவு செய்க.

8. துணி ஆலை ஒன்றில் பணிபுரிந்து வந்த பன்னிரண்டு தொழிலாளர்கள் தங்கள் தொழிற்சங்கத்தினை பதிவு செய்ய தொழிற்சங்க பதிவாளருக்கு மனு செய்கின்றனர். அம்மனு பரிசீலனையில் இருக்கும்போது ஆறு (6) தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்க விண்ணப்பம் அளித்ததிலிருந்து விலகுவதாக பதிவாளருக்கு தெரிவிக்கின்றனர். பதிவாளர் அத்தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்ய மறுக்கின்றார். முடிவு செய்க.

9. மதுரையிலிருந்து பழனி வரை பொதுமக்கள் பயன்பாட்டிற்காக ரேந்துகளை இயக்கும் M/s மீனாட்சி டிரான்ஸ்போர்ட் என்ற நிறுவன தொழிலாளர்கள் சம்பள உயர்வு கேட்டு 26.9.2011 அன்று வேலைநிறுத்த அறிவிப்பு கொடுத்தனர். 6.10.2011 காலை 6.00 மணிமுதல் வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபடுகின்றனர். வேலை நிறுத்தத்தின் சட்டதன்மையை முடிவு செய்க.

10. ஒரு சர்க்கரை ஆலையில் பணிபார்க்கும் குப்புசாமி என்பவர் மட்டும் ரூபாய் 6,000/- பெறுகின்றார். வீட்டு வசதிக்காக ரூ. 800/-ம், கூட்டுறவு சங்க கடனுக்காக ரூ. 2000/- ம், ரூ.1000/- ஆயுள் காப்பீட்டு நிறுவனத்திற்கும், தொழிலாளர் வருங்கால வைப்புநிதி முன்பணத்திற்காக ரூ.250/-ம், தொழிற்சங்க உறுப்பினர் தொகைக்கு ரூ.200/-ம், நீதிமன்ற பண வழக்கில் பிறப்பித்த உத்தரவுக்காக ரூ. 1000/-ம் பிடித்தம் செய்யப்படுகின்றது. பண பிடித்தத்தின் நிலைக்கும் தன்மை பற்றி முடிவு செய்க.

11. 150 தொழிலாளர்கள் உள்ள ஒரு நூற்பாலை பொருளாதார வீழ்ச்சி மற்றும் உலக மந்த நிலையை காரணம் காட்டி 30 தொழிலாளர்களை 3 மாத அறிவிப்பும், ஆட்குறைப்பு இழப்பீடும் கொடுத்து ஆட்குறைப்பு செய்துவிட்டது. தொழிலாளர்கள் ஆட்குறைப்பை எதிர்க்கிறார்கள். முடிவு செய்க.

12. தொழிற்சாலை ஒன்றில் ஏற்பட்ட 6 மாதமா நிலுவையிலுள்ள தொழிற்துறை சச்சரவை உரிய அரசு தீர்ப்பதற்கு தீர்ப்பாயத்திற்கு அனுப்பி வைத்தது.

அச்சச்சரவு தீர்ப்பாயத்தின் நடப்பில் உள்ளபோது தொழிற்சாலை நிர்வாகமும் தொழிற்சங்கமும் உர்ந்து ஒரு உடன்படிக்கை எட்டியது. உடன்படிக்கை சட்டப்படி செல்லத்தக்கதா என்பதை தீர்மானிக்கவும்

Nov - 2013

(மூன்றாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. தொழிற்தகராறு என்ற பதத்தினை வரையறு. எப்பொழுது தனிநபரின் தகராறு தொழில் தகராறு ஆகிறது?
2. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் அனுபவிக்கும் சலுகைகள் யாவை?
3. குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்றால் என்ன? குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தில் குறைந்தபட்ச ஊதிய நிர்ணயம் செய்ய அல்லது மறுநிர்ணயம் செய்ய மேற்கொள்ளும் நடைமுறைகளைப் பற்றி குறிப்பிடுக.
4. 1936-ம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் நோக்கங்களை விவாதிக்க.
5. 'நிரந்தரமாக மூடுதல்' என்றால் என்ன? எப்போது என்னென்ன நடைமுறைகளுக்கு உட்பட்டு ஒரு தொழிற்சாலையை நிரந்தரமாக மூடிவிட முடியும் என்பதை ஆராய்க.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) கூட்டுபேரம் / Collective Bargaining

(b) ஆட்குறைப்பு / Retrenchment

(c) சமரச வாரியம் / Board of Conciliation

(d) நிலையாணை சான்றிதழுக்கான நடைமுறை / Procedure for certification of standing orders

(e) நியாய ஊதியம் / Fair wage

(f) தொழிற்சங்கங்களின் அங்கீகாரம் / Recognition of Trade Union

(g) தொழிலாளர் தீர்ப்பாயம் / Industrial Tribunal

(h) தொழிற்சங்க கலைப்பு / Dissolution of Trade Union

(i) தீர்வு / Award

(j) தன்னிச்சையான நடுவர் தீர்ப்பு / Voluntary Arbitration

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. ஒரு நூற்பாலை நிர்வாகம் தன்னுடைய ஆலையிலருந்த ஒரு மருத்துவ அலுவலரின் பணி நீக்கத்தினை அடிப்படையாகக் கொண்டு, அந்த நூற்பாலையில் வேலை செய்யும் பணியாட்களின் தொழிற்சங்கம், நூற்பாலை நிர்வாகத்திற்கு எதிராக ஒரு தொழிற்துறை சச்சரவை எழுப்பியது. தீர்மானிக்கவும்.

8. சணல் பணியாட்களின் தொழிற்சங்கத்தின் செயலாளரான 'அ', சங்கத்தின் அங்கத்தினர்களாக இல்லாது இருந்த 25 பணியாட்களை வேலையிலிருந்து நீக்கினால் ஒழிய, தம் சங்கத்தினர் வேலையை நிறுத்தி விடுவார்களென்று பங்கமைப்பிற்கு தெரிவித்தார். பங்கமைப்பு அந்த 25 பணியாட்களை வேலையிலிருந்து நீக்கியது. பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்கள் 'அ' மீது வழக்கிட்டனர். தொடர்புடைய வழக்குகளை குறிப்பிட்டு தீர்மானிக்கவும்.

9. ஹைதராபாத்தை தலைமையிடமாக உடைய ஓர் அகில இந்திய நிறுவனத்தின் சென்னை கிளை நிர்வாகத்திற்கும் அங்குள்ள பணியாளர்களுக்கும் இடையே தொழிற்துறை சச்சரவு ஏற்படுகிறது. இந்த வழக்கை முடிக்க உரிய அரசு எது என்பதை முடிவு செய்க.

10. விஜயா ஆலையில் இரண்டு தொழிற்சங்கங்கள் இருந்தன. அத்தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் சண்டையிட்டுக்கொள்ளும்பொழுது ஆலையின் தனி மேலாளர் அவர்களை சமாதானப்படுத்தும் முயற்சியில் ஈடுபட்டார். அப்பொழுது தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் சிலரால் அவர் தாக்கப்பட்டார். ஆலை நிர்வாகம் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களுக்கு எதிராக குற்றப்புகாரை பதிவு செய்தது. தொழிற்சங்கம் குற்றவியல் பொறுப்பிலிருந்து விலக்கு பெற இயலுமா?

11. ஒரு நிறுவனம் சர்க்கரை மற்றும் இரசாயனம் ஆகியவற்றை தயாரிக்கும் தொழிலில் ஈடுபட்டிருந்தது. இரண்டு தொழிற்சாலைகளும் ஒரே இடத்தில் அமைந்திருந்தது. சர்க்கரை ஆலையில் தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்ததின் நிமித்தம் இரசாயன தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி பாதிக்கப்பட்டது. நிர்வாகம் இரசாயன தொழிற்சாலையில் பணியாற்றிய தொழிலாளர்களை தற்காலிக வேலை நீக்கம் செய்தபோதும் இழப்பீடு வழங்கவில்லை. தொழிலாளர்கள் இச்செயலுக்கு இழப்பீடு கோரினர். ஆனால் இழப்பீடு வழங்க தங்களுக்கு கடப்பாடு இல்லை என நிர்வாகம் மறுத்தது. தீர்மானிக்க.

12. 'ஆ' என்ற கம்பெனிக்கும் அதன் பணியாட்களுக்குமிடையே ஏற்பட்ட

தகராறை நீதிமுறை தீர்ப்புக்காக சுட்டி அனுப்பப்பட்டது. தொழிற்துறை தீர்ப்பாயம் அந்த வழக்கை 'அ' என்ற கம்பெனிக்கு அனுகூலமாக முடிவு செய்தது. அதன்பேரில் பணியாளர் சங்கம் அந்தச் சுட்டியனுப்புகை தெளிவற்ற முறையில் அனுப்பப்பட்டிருந்தது என்ற காரணம் காட்டி மேல்முறையீடு செய்தது. தொடர்புள்ள வழக்குத் தீர்வுகளைக் குறிப்பிட்டு முடிவு செய்க.

Nov - 2013

(ஐந்தாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. தொழிற்துறை சச்சரவுகளை கட்டாய தீர்ப்பு முறைக்கு சுட்டி அனுப்புதலுக்கான அரசின் அதிகாரத்தை கூர்ந்தாய்வு செய்க.
2. பல்வேறு வகையான ஊதிய கருத்துப்படிவங்களை விளக்குக. குறைந்தபட்ச ஊதியம் எவ்வாறு நிர்ணயம் செய்யப்படுகிறது?
3. கூட்டுபேரத்தின் மேன்மைகளையும் மேன்மையின்மைகளையும் விவாதிக்க.
4. பதிவு செய்யப்பட்டுள்ள ஒரு தொழிற்சங்கத்திற்குள்ள சிறப்புரிமைகளையும் விடுபாட்டுரிமைகளையும் குறித்து குறிப்பு ஒன்று வரைக.
5. 1946-ம் ஆண்டு தொழிற்சாலை பணிகள் (நிலையாணைகள்) சட்டத்தின் சிறப்பம்சங்களை எழுதுக.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) பொது உபயோகப் பணிகளில வேலை நிறுத்தம் செய்ய விதிக்கப்பட்டுள்ள கட்டுப்பாடுகள் யாவை / What are the restrictions on strike in a public utility services?

(b) மூடிவிடுதல் என்பதை வரையறை செய்து அதனை கதவடைப்பு மற்றும் நிப்பாட்டி வைத்தல் ஆகியவற்றிலிருந்து வேறுபடுத்துக./ Define closure and distinguish it from lock-out and lay-off.

(c) தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் எவ்வாறு முக்கியத்துவம் வாய்ந்தது? / How is recognition of Trade Union important?

(d) தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் எவ்வாறு முக்கியத்துவம் வாய்ந்தது / How is recognition of Trade Union important?

(e) 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் 'தொழிற்சாலை' என்ற சொல்லை வரையறு / Define the term 'Industry' under the Industrial Disputes Act, 1947.

(f) 1936-ம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தின் நோக்கங்களை விளக்குக. / Explain the objects of the Payment of Wages Act, 1936.

(g) தொழிற்துறை சச்சரவினை தனிநபர் சச்சரவிலிருந்து வேறுபடுத்திக் காட்டுக / Distinguish industrial dispute from individual dispute.

(h) 1947-ம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின்கீழ் தொழிற்துறை சச்சரவுகளை இசைவுத்தீர்விற்கு அனுப்புதல் தொடர்பான சட்ட வகையங்கள் எவ்வளவுக்கு முனைப்புடன் உள்ளன / To what extent the provisions relating to voluntary reference of Industrial Dispute to Arbitration are effective under the Industrial Disputes Act, 1947?

(i) தொழிற்சங்கம் பதிவு செய்வதற்கு உண்டான நடைமுறையினை விளக்குக. / Explain the procedure for registration of a Trade Union.

(j) ஆட்குறைப்பிற்கு அத்தியாவசியமான முன் நிபந்தனைகளைக் கூறுக. / State the conditions precedent for retrenchment.

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. ஒரு பணியாண்மையர் தனது தொழிலாளரகளை வேலையிலிருந்து தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைத்து அதற்கு பதிலாக 12 கி.மீ. தொலைவில் இருக்கும் தனது கிளை அலுவலகத்தில் வேலை செய்ய பணிக்கிறார். தொழிலாளர்கள் வேலை செய்ய மறுத்து, நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீடு கோருகிறார்கள். முடிவு காண்க.

8. நூற்பாலை ஒன்றில் பணிபுரிந்து வந்த பன்னிரெண்டு தொழிலாளர்கள் தாங்கள் புதிதாக அமைத்த தொழிற்சங்கத்தினை பதிவு செய்வதற்காக தொழிற்சங்க பதிவாளருக்கு மனு கொடுத்திருந்தனர். அம்மனு பரிசீலனையில் இருந்தபோது, அவர்களில் ஆறு தொழிலாளர்கள் ஆலை நிர்வாகத்தினால் நிரந்தர பணி நீக்கம் செய்யப்பட்டனர். தொழிற்சங்க பதிவாளர் அத்தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்ய மறுக்கிறார். முடிவு செய்க.

9. ஒரு தொழிற்சாலையின் நிர்வாகத்திற்கும் தனிப்பட்ட தொழிலாளிக்கும் இடையே எழுந்த சச்சரவை மற்ற தொழிலாளர்கள் ஆதரித்ததால், உரிய அரசு, தொழிற்துறை சச்சரவை தீர்ப்பாயத்திற்கு சாட்டி அனுப்பியது. அவ்வழக்கு தொழிற்துறை தீர்ப்பாயத்தின் நிலுவையில் இருக்கும்போது அச்சச்சரவிற்கு ஆதரவளித்த மற்ற தொழிலாளர்கள் தங்கள் ஆதரவினை விலக்கிக் கொண்டார்கள். தொழிற்துறை சச்சரவு ஏதும் இல்லை என்பதால் அச்சச்சரவை தீர்ப்பதற்கு தொழிற்துறை தீர்ப்பாயத்திற்கு அதிகாரம் இல்லையென நிர்வாகம் வாதிடுகிறது. முடிவு காண்க.

10. ஜான் என்பவர் வங்கி ஒன்றில் எழுத்தராக 2009-ஆம் ஆண்டு முதல் பணியமர்த்தப்பட்டார். நிரந்தரம் செய்யப்படுவதற்கான தேர்வில் அவர் தேர்ச்சி பெறவில்லை என்பதால் ஒரு ஆண்டு கழிந்த பின்னர் பணி நீக்கம் செய்யப்பட்டார். ஜான் ஆட்குறைப்பிற்கான இழப்பீட்டை கோருகிறார். முடிவு காண்க.

11. சிமெண்ட் தொழிற்சாலை நிர்வாகம் தன் தொழிலாளர்களுக்கு ஊதிய உயர்வு அளிக்க மறுத்ததால், அதிலுள்ள பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் வேலை நிறுத்தம் செய்ய அழைப்பு கொடுத்தது. சில சங்க உறுப்பினர்கள் வேலை நிறுத்தத்தில் இணைய மறுத்ததால், தொழிற்சங்கம் அவர்களை சங்கத்திலிருந்து நீக்கியது. நீக்கப்பட்ட உறுப்பினர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

12. தேயிலைத்தோட்டம் ஒன்றில் பணிபுரியும் தொழிலாளிகளுக்கு மருத்துவ சேவை அளிப்பதற்காக பணியமர்த்தப்பட்ட மருத்துவரை தேயிலைத் தோட்ட நிர்வாகம் பணி நீக்கம் செய்தது. மருத்துவரை மீண்டும் பணியமர்த்த வேண்டும் என்று தொழிலாளிகள் கோரினர். அவர்களின் கோரிக்கை தொழிற்துறை சச்சரவு ஆகுமா?

May - 2013

(அய்ந்தாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. 1947-ஆம் ஆண்டு தொழிற்துறை சச்சரவு சட்டத்தின்கீழ் 'பணியாளர்' என்பதனை வரையறை செய்க. எஜமானருக்கும் ஊழியருக்கும் உள்ள உறவை தீர்மானிப்பதற்கு நீதிமன்றங்களால் படிப்படியாக உருவாக்கப்பட்ட தகுதிச்சான்றுகளை ஆராய்க.

2. தொழிற்துறை சச்சரவுகள் கட்டாய தீர்ப்பு முறைக்கு சாட்டி அனுப்புதலுக்கான அரசின் அதிகாரத்தை கூர்ந்தாய்வு செய்க.
3. 1936-ம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்குதல் சட்டம் எவ்வாறு தொழிலாளர்களை சுரண்டுதலில் இருந்து பாதுகாக்கிறது?
4. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் அனுபவிக்கும் சலுகைகள் யாவை?
5. பல்வேறு வகையான ஊதிய கருத்தமைவுகளை விளக்குக. "குறைந்தபட்ச ஊதியம் வழங்குவதற்கு பணியாண்மையரது ஊதியம் வழங்கும் ஆற்றல் அடிப்படையல்ல" – தெளிவாக்குக.

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தின்கீழ் ஆலோசனை வாரியம் / Advisory board under Minimum Wages Act.

(b) பதிலாள் / Badli.

(c) தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் / Recognition of Trade Union.

(d) தீர்வு / Settlement

(e) ஒழுங்கு நடவடிக்கை / Disciplinary Proceeding

(f) தனிநபர் சச்சரவு / Individual dispute

(g) நிலையாணைகளை மாற்றி அமைத்தல் குறித்தவழிமுறைகள் / Procedure for modification of standing orders.

(h) தீர்வம் அமுலிலிருக்கும் காலம் / Period of operation of the award?

(i) கதவடைப்பு / Lock-out

(j) தொழிலாளர் இசைவு தீர்ப்பு / Labour Arbitration

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. சென்னையிலுள்ள ஸ்டார் நெட் ஒர்க்ஸ் விமிடெட் நிர்வாகம் தன்னுடைய நெட் ஒர்க்ஸ் செயலிழந்ததால் தன் தொழிலாளர்களுக்கு பணியளிக்க இயலாமையை தெரிவித்து மதுரையிலுள்ள தங்களது மூன் நெட் ஒர்க்ஸ் லிமிடெட் நிறுவனத்தில் மாற்று வேலை அளித்தது. தொழிலாளர்கள் அதனை ஏற்க மறுத்து நிறுத்தி வைத்தலுக்கான இழப்பீட்டினைக் கோரினர். முடிவு காண்க.

8. தனது பணியாளர்கள் தங்களது பணியில் நிரந்தரம் செய்யபபடுவதற்கு துறைத்தேர்வில் தேர்ச்சி பெறவேண்டும் என்று ஹிந்துஸ்தான் வங்கியின் பணிவிதிகள் நிர்ணம் செய்திருந்தது. வங்கிப் பணியாளர்களில் ஒருவரான சுந்தர் என்பவர் அத்தேர்வில் தேர்ச்சி பெறவில்லை என்ற காரணத்தால் பணி நீக்கம் செய்யப்பட்டார். சுந்தர் தனக்கு ஆட்குறைப்பிற்கான இழப்பீடு வழங்க வேண்டும் என்று கோரினர். முடிவு காண்க.

9. திருமலா தேவஸ்தானத்தில் 250 பணியாளர்களைக் கொண்ட லட்டு தயாரிக்கும் பிரிவு ஒன்றுள்ளது. தேவஸ்தானத்திற்கும் அதன் பணியாளர்களுக்குமிடையே எழுந்த தொழிற்துறைச் சச்சரவு ஒன்றினை கட்டாயத்தீர்விற்காக தொழிற்துறை தீர்ப்பாயத்திற்கு அரசு அனுப்பி வைத்தது. பக்தர்களின் மதத்தேவையினை பூர்த்தி செய்யும் வகையில் லட்டு தயாரிக்கும் பிரிவு இருப்பதால் அது ஒரு தொழிற்சாலை அல்ல என்ற ஆட்சேபணையை தேவஸ்தானம் எழுப்பியது. முடிவு காண்க.

10. தமிழ்நாடு சட்டப்பேரவைத் தேர்தலில் போட்டியிடும் தன் செயலாளருக்கு நிதிஉதவி வழங்க வேண்டும் என்று பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் ஒன்றின் பெரும்பான்மையான உறுப்பினர்கள் முடிவு செய்தனர். அதன்படி, தலைக்கு 100 வீதம் சிறப்பு சந்தாவாக வழங்க வேண்டும் என்று தொழிற்சங்கம் அதன் உறுப்பினர்களை பணித்தது. சில உறுப்பினர்கள் அச்சந்தாவினை செலுத்த மறுத்தனர். தொழிற்சங்கம் அந்த உறுப்பினர்களை சங்கத்திலிருந்து நீக்கம் செய்தது. நீக்கம் செய்யப்பட்ட உறுப்பினர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

11. காப்பீடு நிறுவனங்களின் நிருவாகத்திற்கும் அதன் பணியாளர்களின் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் இடையே எழுந்த தொழிற்துறை சச்சரவினை தொழிற்துறை தீர்ப்பாயம் தீர்த்து வைத்தது. தீர்ப்பாயத்தின் தீர்வம் காப்பீடு நிறுவனங்கள் அதன் பணியாளர்களுக்கு உயர்வூதியம் வழங்க பணித்திருந்தது. மத்திய அரசு அத்தீர்வத்தினை மாற்றி அமைத்து நடைமுறைப்படுத்தியது. காப்பீடு நிறுவனங்களின் அனைத்து பணியாளர்கள் தொழிற்சங்கங்கள் உயர்நீதிமன்றத்தை அணுகின. முடிவு காண்க.

12. தொழிலாளி ஒருவர் இயந்திரத்தில் பணிபுரிந்து கொண்டிருக்கும்போது எதிர்பாராமல் ஒரு விலையுயர்ந்த பரிசோதிக்கும் கருவியை தவறி கீழே போட்டு விடுகிறார். அது உடைந்து போகிறது. அந்த கருவியின் விலையை பணியாண்மையர் தொழிலாளியின் ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்கிறார். அந்த பிடித்தம் நியாயமானதா?

May - 2013

(மூன்றாண்டு சட்டக்கல்வி)

Time : Three Hours Maximum : 100 Marks

Part - A (3x12 = 36 Marks)

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. இந்தியாவில் தொழிலாளர் சட்டங்களின் தோற்றம் மற்றும் வளர்ச்சி பற்றி விளக்கு.
2. தொழிற் சச்சரவு என்பது என்ன? தனி நபர் சச்சரவில் இருந்து இது எவ்வாறு வேறுபடும்? தொழிற்சச்சரவுகள் சட்டம் பிரிவு 2A-யின்கீழ் கட்டாய தீர்வு முறைக்கு விண்ணப்பம் மேற்கொள்வதற்கான நடைமுறைகளைக் குறிப்பிடுக.
3. தொழிற்சச்சரவு சட்டத்தின்கீழ் கட்டாய தீர்வு முறைக்கு சாட்டி அனுப்புதலுக்கான உரிய அரசின் அதிகாரத்தை கூர்ந்தாய்வு செய்க.
4. ஒரு தொழிற்சங்கம் எவ்வாறு கலைக்கப்படும்? தொழிற்சங்கங்களின் இணைப்பு சாத்தியமானதா? இணைப்பின் விளைவுகள் யாவை?
5. தொழிலாளர்களின் ஊதியத்தில் சட்டவிரோதமான பிடித்தங்கள் செய்யப்படாவண்ணம் 1936-ஆம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கீடு சட்டம் எவ்வாறு பாதுகாக்கிறது?

Part - B (8x6 = 48 Marks)

(6) பின்வருவானவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

(a) பொது பயன்பாட்டுப் பணிகள் / Public utility service

(b) தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தின் ஆள்வரை / Jurisdiction of the Labour Court.

(c) தொழிற்சங்கத்தின் பதிவை ரத்து செய்தல் / Cancellation of Registration of Trade Union.

(d) தொழிற்சங்கத்தின் பெயரினை மாற்றம் செய்தல் / Change of name of the Trade Union.

(e) நிலையாணையை சான்றளிப்பதற்கான நிபந்தனைகள் / Conditions for certification of standing orders.

(f) நிலையாணை என்பதின் பொருள் / Meaning of Standing order.

(g) வாழ்க்கை ஊதியம் / Living Wage.

(h) நியாயமான ஊதியம் / Fair Wage.

(i) ஊதியம் வழங்குவதற்கான கால அளவு / Time of Payment of Wages.

(j) சிண்டிகேட் வங்கி எதிர் உமேஷ் நாயக் **(1994) II LLJ 836 (SC)** / Syndicate Bank Vs. Umesh Naik (1994) II LLJ 836 (SC).

Part - C (4x4 = 16 Marks)

பின்வருவனவற்றுள் **நான்கிற்கு** ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக்கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. காப்பித் தோட்ட தொழிற்சாலை ஒன்றில் ஏற்பட்ட தொழிற்சச்சரவை உரிய அரசு தீர்ப்பாயத்திற்கு அனுப்பி வைத்தது. அச்சச்சரவு தீர்ப்பாயத்தின் நடப்பில் உள்ளபோது தொழிற்சாலை நிர்வாகமும் தொழிலாளர்களின் தொழிற்சங்கமும் ஒரு உடன்பாட்டுத் தீர்வினை ஏற்படுத்தியது. இந்த உடன்பாட்டுத்தீர்வு சட்டப்படி செல்லத்தக்கதா என்பதை தீர்மானிக்கவும்.

8. 110 தொழிலாளர்கள் உள்ள ஒரு நூற்பாலை பொருளாதார வீழ்ச்சியை காரணம் காட்டி 30 தொழிலாளர்களை 3 மாத அறிவிப்பும், ஆட்குறைப்பு இழப்பீடும் கொடுத்து ஆட்குறைப்பு செய்துவிட்டது. தொழிலாளர்கள் ஆட்குறைப்பை எதிர்க்கிறார்கள். முடிவு செய்க.

9. மதுரை முதல் திருநெல்வேலி வரை பொதுமக்கள் பயன்பாட்டிற்காக பேருந்துகளை இயக்கும் M/s.முருகன் டிரான்ஸ்போர்ட் என்ற நிறுவன தொழிலாளர்கள் சம்பள உயர்வு கேட்டு 25.11.2010 காலை 6 மணி முதல் வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபடுகின்றனர். வேலை நிறுத்தத்தின் சட்ட தன்மையை முடிவு செய்க.

10. M/s. ஆர்கேடி இன்ஜினியரிங் லிமிடெட் நிறுவனத்தின் 8 தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்க பதிவிற்கு விண்ணப்பித்துள்ளார். விண்ணப்பம் நிலுவையில் இருக்கும்போது இருவர் இறந்துவிட்டனர். பதிவாளர் தேவையான 7 நபர்கள் இல்லை என்று விண்ணப்பத்தை நிராகரித்துவிட்டார். அதன்மீது மேல்முறையீடு செய்யப்பட்டது. முடிவு செய்க.

11. ஜூலை 31, 2009 அன்று M/s சேரன் டிரான்ஸ்போர்டின் நிலையாணை விதிகள், தொழில்நிறுவன (நிலையாணை விதிகள்) சட்டம், 1946 ன்படி சான்றளிக்கப்பட்டது. அக்டோபர் 31, 2009-ல் மூன்று தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் சூழ்நிலை மாற்றம் என்ற அடிப்படையில் நிலையாணை திருத்தத்திற்கு மனு செய்கின்றனர். விண்ணப்பத்தை முடிவு செய்க.

12. கம்பள விரிப்பு தயாரிக்கும் தொழிலுக்கு குறைந்தபட்ச சம்பளத்தை உரிய அரசு நிர்ணயம் செய்தது. அவ்வாறு செய்யும்போது வேலையளிப்பவரின் நிதிநிலைக்கு முக்கியத்துவம் கொடுத்து. அதனை தொழிலாளர்கள் எதிர்க்கின்றனர். முடிவு செய்க.